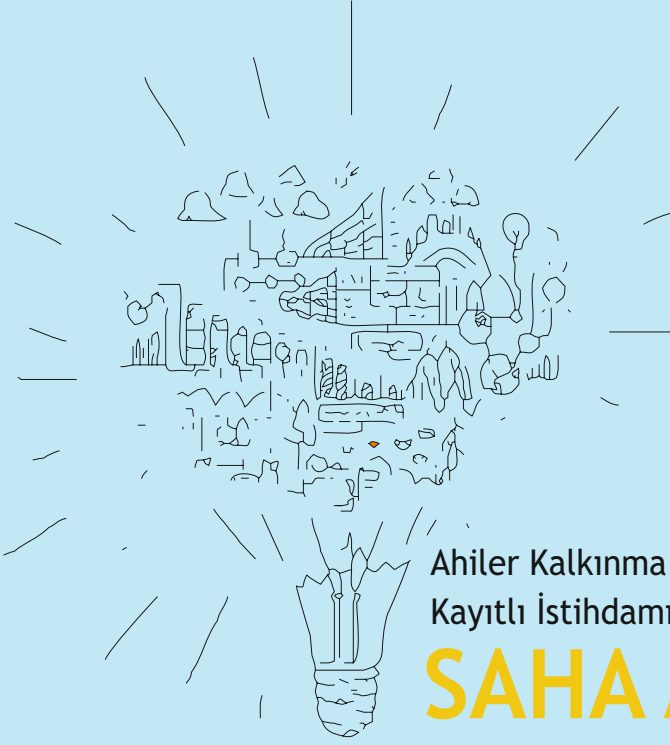


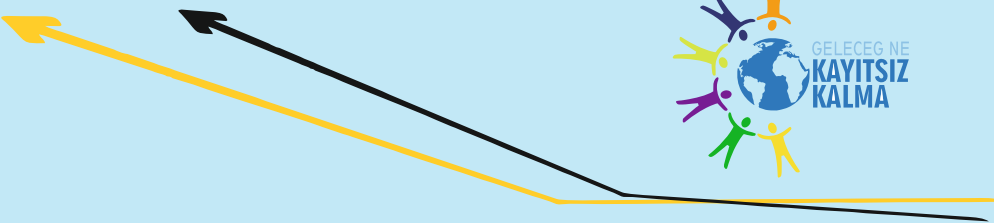
Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.



Ahiler Kalkınma Ajansı

Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor Projesi

SAHA ANALİZİ SONUÇ RAPORU





Bu Proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

Ahiler Kalkınma Ajansı

Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor Projesi

SAHA ANALİZİ SONUÇ RAPORU

2017



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



SGK
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIğI



AHİLER
Kalkınma Ajansı
Geleceğe Yön Verir



KIRIKKALE
ÜNİVERSİTESİ



Bu yayın Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali katkısıyla hazırlanmıştır. Bu yayının içeriğinden yalnızca Ahiler Kalkınma Ajansı sorumludur ve bu içerik hiçbir şekilde Avrupa Birliği veya Türkiye Cumhuriyeti'nin görüş ve tutumunu yansıtmamaktadır.

YÖNETİCİ ÖZETİ

Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından, Aksaray Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği, Kırşehir Ticaret ve Sanayi Odası ile Kırıkkale Üniversitesi ortaklığıyla yürütülen “Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor” projesi; Ajansın yetki bölgesi olan TR71 Düzey 2 Bölgesi'ni oluşturan 5 ilden Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir ve Nevşehir illerinde iş gücü piyasasında faaliyet gösteren kurumlar arasında işbirliği ve bu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi aracılığıyla kayıtlı istihdamın teşvikine katkı sağlamayı amaçlayan önemli bir çalışmadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı IPA IV. Bileşeni, Kayıtlı İstihdamın Teşviki II Hibe Programı kapsamında finanse edilen bu proje kapsamında; kayıtlı istihdam bilincinin yerleşmesi amacıyla lise, üniversite öğrencileri ile işverenlere yönelik 20'den fazla bilgilendirme toplantısı, iş gücü piyasasında faaliyet gösteren kurumların kayıtlı istihdama yönelik kapasitelerinin geliştirilmesi için kurumsal bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri, Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir ve Nevşehir illerinin Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği ile Ticaret ve Sanayi Odaları ve Kırıkkale Üniversitesi'nin katkılarıyla oluşturulan “Kayıtlı İstihdamın Teşviki Platformu” toplantıları ve yurt dışı çalışma ziyareti, çeşitli özendirme ürünleri aracılığı ile tanıtım ve görünürlük faaliyetleri gerçekleştirilmiş; projenin yürütüldüğü illerdeki mevcut kayıt dışılığın geniş kapsamda yansıtılması amacıyla Saha Analizi ve tüm paydaşların TR71 Bölgesinde gerçekleşecek daha sonraki çalışmalarında kayıt dışı istihdamla mücadele yol haritası olarak değerlendirebilecekleri Stratejik Plan raporları hazırlanmıştır.

Ahiler Kalkınma Ajansı'nın bölgedeki birincil görev ve pozisyonuna uygun olarak kurumlar arası işbirliği ekolünün gelişmesine katkıda bulunan bu projeye emek ve desteklerini esirgemeyen Aksaray, Kırıkkale, Kırşehir ve Nevşehir illeri; Sosyal Güvenlik Kurumu, Çalışma ve İş Kurumu il müdür ve temsilcilerine, Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birlikleri başkan ve genel sekreterlerine, üniversite temsilcilerine, Saha Analizi çalışmasında katkıda bulunan tüm kamu kurumları, özel sektör ve anketleri cevaplayan bölge halkına, Stratejik Plan raporunun ortaya çıkmasında katkıda bulunan akademik kadroya ve son olarak da başından sonuna kadar büyük bir özveri ile projeyi yürüten Ahiler Kalkınma Ajansı personellerine teşekkürü bir borç biliriz.

Bekir Varol
Genel Sekreter V.
Ahiler Kalkınma Ajansı
Nevşehir, 2017

İÇİNDEKİLER

TABLULAR	5
KUTULAR	8
1. GİRİŞ	9
2. ÇALIŞMANIN TASARIMI	11
2.1.. Problem	11
2.2. Amaç	11
2.3. Hedef Kitle	13
2.4. Yöntem	13
2.4.1. Nicel Araştırma	13
2.4.1.1. Veri Toplama Aracı	15
2.4.1.2. Verilerin Analizi	15
2.4.1.3. Elde Edilen Bulgular	15
2.4.1.3.1. Hedef Kitle: Çalışanlar	17
2.4.1.3.1.1. Katılımcı Profili	14
2.4.1.3.1.2. Hanehalkı Özellikleri	15
2.4.1.3.1.3. İşgücü Piyasası Tecrübesi	16
2.4.1.3.1.4. Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi	17
2.4.1.3.1.5. İş Arama Davranışı ve İş Değiştirme	19
2.4.1.3.1.6. Kayıt Dışı İstihdam Algısı	21
2.4.1.3.2. Hedef Kitle: İşverenler	25
2.4.1.3.2.1. Katılımcı Profili	38
2.4.1.3.2.2. İşyeri Profili	45
2.4.1.3.2.3. Çalışan Profili	45
2.4.1.3.2.4. Çalışma Düzeni	46
2.4.1.3.2.5. Kayıt Dışı İstihdamın Boyutlarına İlişkin Görüşler	54
2.4.1.3.2.6. Kayıt Dışı İstihdam Algısı	58
2.4.1.3.2.7. İstihdam Teşviklerine İlişkin Görüşler	61
2.4.1.3.3. Hedef Kitle: Öğrenciler	62
2.4.1.3.3.1. Katılımcı Profili	72
2.4.1.3.3.2. Hanehalkı Özellikleri	72
2.4.1.3.3.3. İşgücü Piyasası Tecrübesi	74
2.4.1.3.3.4. Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi	76
2.4.1.3.3.5. Kayıt Dışı İstihdam Algısı	77

2.4.2. Nitel Araştırma	87
2.4.2.1. Veri Toplama Aracı	87
2.4.2.2. Verilerin Analizi	87
2.4.2.3. Etik Unsurlar	87
2.4.2.4. Elde Edilen Bulgular	88
2.4.2.4.1. Katılımcı Profili	89
2.4.2.4.2. Kayıt Dışı İştihadam Algısı	89
2.4.2.4.3. İşverenlerin Kayıt Dışı İştihadam Tercihleri ile ilgili Görüşler	89
2.4.2.4.4. İştihadam Teşvikleri ile ilgili Görüşler	95
2.4.2.4.5. Kayıt Dışı İştihadamla Mücadele Konusundaki Görüş ve Öneriler	98
3. SONUÇ	101
KAYNAKÇA	102
EK 1: Soru Formu – Çalışanlar	103
EK 2: Soru Formu – İşverenler	106
EK 3: Soru Formu – Öğrenciler	109
EK 4: Görüşme Formu	111

TABLolar

Tablo 1. Türkiye İşgücü Piyasasında Kayıt Dışı İstihdam	9
Tablo 2. Hedef Kitle İtibarıyla Anket Çalışması için Öngörülen Örneklem ve Gerçekleştirilen Anket Sayısı	12 14
Tablo 3. Nicel Veri Toplama Araçları	17
Tablo 4. Araştırma Alanı İtibarıyla Uygulanan Anketlerin Dağılımı	17
Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyetler İtibarıyla Dağılımı	18
Tablo 6. Katılımcıların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı	19
Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Dağılımı	19
Tablo 8. Hanehalkı Yapısı	20
Tablo 9. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı	20
Tablo 10. Hanede Gelir Getirmek Amacıyla Çalışan Kişi Sayısı	21
Tablo 11. Hane Açısından Sosyal Yardımdan Yararlanma Durumu	22
Tablo 12. İşgücü Piyasası Tecrübesi (Toplam Çalışma Süresi)	22
Tablo 13. Mezun Olduktan Sonra İlk Düzenli İş için Geçirilen Süre	23
Tablo 14. İş Değişirme Sıklığı	24
Tablo 15. Son Çalışılan Şirkette İş Tecrübesi	25
Tablo 16. Son Çalışılan Şirketin Yapısı	26
Tablo 17. Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi	27
Tablo 18. Yaş Grupları İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi	28
Tablo 19. Cinsiyetler İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi	29
Tablo 20. Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi	30
Tablo 21. Toplam Çalışma Süresi – Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi	30
Tablo 22. Kayıt Dışı Çalışan/ Çalışmış Olan Katılımcıların Eksik Bildirim Tecrübesi	32
Tablo 23. Çeşitli Değişkenler İtibarıyla Eksik Bildirim Tecrübesi	33
Tablo 24. Kayıt Dışı Çalışılan Sektör	34
Tablo 25. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerinin Büyüklüğü	34
Tablo 26. Kayıt Dışı Çalışılan Süre	35
Tablo 27. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Çalışma Biçimi	35
Tablo 28. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Meslek	36
Tablo 29. Kayıt Dışı İstihdamın Çalışan Açısından Nedenleri	37
Tablo 30. Kayıt Dışı İstihdam Açısından “Ek İş” Etkisi	38
Tablo 31. İş Arama Durumu ve İş Arama Nedenleri	39
Tablo 32. İş Değişirme Düşüncesi	41
Tablo 33. Kayıtlı/ Sigortalı Çalışmanın Avantajları Açısından Kayıt Dışı İstihdam Algısına İlişkin Göstergeler I	

Tablo 34. Kayıtlı/ Sigortalı Çalışmanın Avantajları Açısından Kayıt Dışı İstihdam Algısına İlişkin Göstergeler II	42
Tablo 35. Kayıt Dışı İstihdam Durumunda Çalışan Haklarına İlişkin Farkındalık Düzeyi	43
Tablo 36. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olmasının Nedenlerine İlişkin Çalışan Algısı	44
Tablo 37. Katılımcıların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı	45
Tablo 38. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Dağılımı	46
Tablo 39. Araştırma Alanı İtibarıyla Uygulanan Anketlerin Dağılımı	47
Tablo 40. İşyerlerinin Sektörel Dağılımı	47
Tablo 41. İşyeri Büyüklüğü	48
Tablo 42. İşletme Ortaklık Yapısı	49
Tablo 43. İşyerinin Pazar Durumu	50
Tablo 44. İşyerinin Üretim ve Ticaret Durumu	51
Tablo 45. İşyerlerinde Sendikal Örgütlenme	52
Tablo 46. Teşvik Tedbirlerinden Yararlanma	53
Tablo 47. Teşvik Tedbirlerinden Yararlanma	53
Tablo 48. İşyerlerinde Çalışanların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı	54
Tablo 49. İşyerlerinde Çalışanların Cinsiyetler İtibarıyla Dağılımı	56
Tablo 50. İşyerlerinde Çalışanların Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Dağılımı	57
Tablo 51. İşyerlerinde Çalışma Süreleri	58
Tablo 52. İşyerlerinde Özlük Hakları Yönetimi – Hedef Kitle: İşverenler	59
Tablo 53. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olmasının Nedenlerine İlişkin İşveren Algısı	61
Tablo 54. Araştırma Alanı İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Düzeyine İlişkin İşveren Algısı	62
Tablo 55. Araştırma Alanı İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdamın Yoğun Olduğu Düşünülen Sektörler	63
Tablo 56. Araştırma Alanı İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olmasının Nedenleri	63
Tablo 57. Eksik Bildirimin Nedenleri	64
Tablo 58. Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi	65
Tablo 59. Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Algı	67
Tablo 60. İstihdam Teşviklerinin Bilinilirliği I	69
Tablo 61. İstihdam Teşviklerinin Bilinilirliği II	70
Tablo 62. İstihdam Teşviklerine İlişkin Görüşler	71

Tablo 63. Araştırma Alanı İtibarıyla Uygulanan Anketlerin Dağılımı	73
Tablo 64. Katılımcıların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı	74
Tablo 65. Katılımcıların Cinsiyetler İtibarıyla Dağılımı	75
Tablo 66. Katılımcıların Eğitim Düzeyi İtibarıyla Dağılımı	75
Tablo 67. Hanehalkı Yapısı	76
Tablo 68. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı	77
Tablo 69. Hanede Gelir Getirmek Amacıyla Çalışan Kişi Sayısı	77
Tablo 70. Çalışma Deneyimi	78
Tablo 71. Kayıt Dışı İstihdam Geçmiş	79
Tablo 72. Kayıt Dışı İstihdam Nedeni	79
Tablo 73. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerinin Büyüklüğü	80
Tablo 74. Kayıt Dışı Çalışılan Süre	81
Tablo 75. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Çalışma Biçimi	81
Tablo 76. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Meslek	82
Tablo 77. Staj Deneyimi	83
Tablo 78. Kayıt Dışı İstihdam Geçmiş	83
Tablo 79. Kayıt Dışı İstihdam Durumunda Çalışan Haklarına İlişkin Farkındalık Düzeyi	84
Tablo 80. Kayıt Dışı İstihdam İşsizlik Tercih	85
Tablo 81. Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri	90
Tablo 82. Kayıtlı/ Sigortalı Çalışmanın Avantajları Açısından Kayıt Dışı İstihdam Algisına İlişkin Göstergeler	90
Tablo 83. Katılımcı Profili	90

KUTULAR

Kutu 1. Kayıt Dışı İstihdamın Arz Yönlü Nedenleri	16
Kutu 2. Sosyal Güvence Kapsamında Koruma Altına Alınan Riskler	42

1 - GİRİŞ

Türkiye işgücü piyasasının temel sorun alanlarından biri kayıt dışı istihdamdır. Son yıllarda kayıt dışı istihdamla mücadele çerçevesinde önemli başarılar elde edilmiş olsa da Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında çalışan her üç kişiden biri halen kayıt dışı istihdam içindedir. TÜİK tarafından yayımlanan en güncel Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı çalışanların oranı yüzde 34.2'dir.

Tablo 1. Türkiye İşgücü Piyasasında Kayıt Dışı İstihdam, 2005 – 2017 (Yüzde)

Yıllar	Kadın	Erkek	Tarım	Tarım Dışı	Toplam
2005	65.0	42.4	88.2	34.3	48.2
2006	63.0	41.4	87.8	34.1	47.0
2007	60.7	40.1	88.1	32.3	45.4
2008	58.4	38.1	87.8	29.8	43.5
2009	58.4	38.3	85.7	30.1	43.8
2010	58.5	37.2	85.5	29.1	43.3
2011	57.8	35.6	83.9	27.8	42.1
2012	54.2	32.7	83.6	24.5	39.0
2013	52.0	30.2	83.3	22.4	36.7
2014	48.4	29.3	82.3	22.3	35.0
2015	43.3	28.2	81.2	21.2	33.6
2016	44.3	28.8	82.1	21.7	33.5
2017 – Mayıs	45.2	29.2	82.8	22.4	34.2

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları: Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanlar,

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, (Erişim: 23.08.2017).

Türkiye işgücü piyasasındaki kayıt dışı istihdam verileri itibarıyla daha yüksek kayıt dışılık riski taşıyan işgücü profili aşağıdaki şekildedir:

- Kayıt dışı istihdam eğilimi, erkeklere oranla kadınlarda daha yüksektir.

- Kayıt dışı istihdam eğilimi, tarım dışı sektörlere göre tarım sektöründe oldukça yüksektir. Bu anlamda, tarım sektöründe çalışan her 10 kişiden sekizi kayıt dışı çalışmaktadır.
- Kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımının alt detaylarına bakıldığında, tarım sektöründen sonra kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu sektörün inşaat olduğu görülmektedir. Buna karşılık, en düşük kayıt dışı istihdam oranı sanayi sektöründedir.
- Kayıt dışı istihdam eğilimi, eğitilmiş işgücüne oranla eğitim düzeyi düşük işgücü arasında daha yüksektir. Eğitim düzeyleri itibarıyla kayıt dışı istihdamın en düşük olduğu grup yükseköğretim mezunlarıdır.
- Kayıt dışı istihdam eğilim, küçük ölçekli firmalarda daha yüksektir. 10 ve daha az sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 90'ın üzerindedir. Buna göre, kayıt dışı çalışan her 10 kişiden 9'u 10 ve daha az sayıda çalışanı olan küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilmektedir.

Kayıt dışı istihdam, çalışma mevzuatına uymaksızın, vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınılarak kayıt dışı işçi çalıştırılması ve/veya kendi nam ve hesabına çalışanların kayıt dışı çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, kayıt dışı istihdam edilen çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) ya hiç bildirilmemekte ya da gerçek kazancının altında bildirilmektedir. Kayıt dışı istihdamın çok boyutlu bir yapı arz etmesi ve çeşitli faktörler nedeniyle ortaya çıkması, kayıt dışı istihdamla mücadelenin farklı araçlarla yürütülmesine neden olmaktadır. Diğer taraftan, kayıt dışı istihdamla mücadele çerçevesinde yerel düzeyde yürütülen mücadele faaliyetleri de son derece önemlidir. Bu bağlamda, 2016 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından desteklenen İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı IPA IV bileşeni kapsamında Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından yürütülmekte olan “*Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor*” projesinin temel amacı, projenin uygulama alanını oluşturan Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında faaliyet gösteren kurumlar arasında işbirliğinin sağlanması ve bu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi aracılığıyla kayıtlı istihdamın teşvikine katkıda bulunmaktır.

Proje faaliyetlerinden biri de kayıt dışı istihdamın mevcut durumunun tespiti amacıyla proje kapsamındaki 4 ili kapsayan saha analizinin gerçekleştirilmesidir. Saha araştırması ile bölgede kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığı sektör ve hedef grupların mevcut durumunun tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bunun için nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak iki boyutlu bir saha çalışması tasarlanmıştır. Bu çalışma ile söz konusu saha araştırmasının tasarımı ve araştırmadan elde edilen bulgular ortaya konulmaktadır.

2 - ÇALIŞMANIN TASARIMI

Saha araştırmasının tasarımı kapsamında bu bölümde, araştırmanın problemi, alanı ve hedef kitlesi, amacı, sınırlılıkları, zamanlaması, yöntemi, verilerin toplanması ve analizi süreçleri ile hedef kitleye uygulanacak nicel ve nitel veri toplama araçları konusunda bilgi verilecektir.

2.1. Problem

Kayıt dışı istihdam, işgücü piyasaları açısından çok boyutlu sonuçları olan bir sorundur. Kayıt dışı istihdam, yasal olmayan üretim faaliyetleri içerisinde bulunan ancak faaliyetleri kamunun kayıtlarında bulunmayan, vergisel ve zorunlu sosyal güvenlik yükümlülüklerinden kaçınarak ve çalışma hayatındaki mevcut hukuki mevzuata uyulmaksızın işverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırması veya kişilerin kendi nam ve hesabına kayıt dışı çalışması (Lordoğlu – Törüner – Özkaplan, 2000: 123) şeklinde tanımlanabilir.

Kayıt dışı istihdam hem kayıt dışı ekonominin önemli bir yansıması, hem de sosyal yaşamın kilit unsuru olan sosyal korumanın istihdam boyutunun ana unsurudur. Türkiye işgücü piyasasında da temel sorun alanlarından biri, kayıt dışı istihdamdır. Türkiye'de çalışan her üç kişiden biri kayıt dışı çalışmakta ve bu durum çoğunlukla bir seçimden çok, kayıtlı istihdam imkânlarındaki daralmaya bağlı olarak adeta bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışmanın temel problemi; araştırma alanını oluşturan Nevşehir, Kırşehir, Kırıkkale ve Aksaray illerinin işgücü piyasaları için de temel sorun alanlarından biri olduğu varsayımıyla kayıt dışı istihdamın boyutlarının ve farklı işgücü piyasası aktörlerinin (çalışanlar, işverenler ve potansiyel işgücü olan öğrenciler) kayıt dışı istihdama bakış açılarının ortaya konulmasıdır.

2.2. Amaç

Saha çalışmasının amacı;

- Araştırma alanını oluşturan Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdamın yoğunlaştığı sektör ve hedef grupların mevcut durumunun tespit edilmesi,
- Araştırma alanı içinde faaliyet gösteren kurumlar arasında işbirliğinin sağlanması ve bu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi aracılığıyla kayıtlı istihdamın teşvikine katkıda bulunulmasıdır.

Ayrıca, mevcut durum tespit çalışmasından elde edilen bulguların ve geleceğe yönelik stratejik planlamanın yereldeki tüm paydaşlar ile paylaşılması da amaçlanmaktadır.

2.3. Hedef Kitle

Nicel araştırmanın hedef kitlesi, araştırma alanı içindeki illerdeki mevcut (işçiler ve işverenler) ve potansiyel işgücü piyasası aktörleridir (öğrenciler). Bununla birlikte, nitel araştırmanın hedef kitlesi ise kayıt dışı istihdamla mücadele politikalarının uygulayıcıları olan kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileridir. Çalışma kapsamında söz konusu kamu kurum ve kuruluşları, İŞKUR İl Müdürlüğü, SGK İl Müdürlüğü, Ticaret ve Sanayi Odaları ile Esnaf ve Sanatkarlar Odaları şeklinde belirlenmiştir.

Nicel araştırma çerçevesinde araştırma alanı içindeki illerde (Kırşehir, Kırıkkale, Nevşehir ve Aksaray) İŞKUR il müdürlüklerinin izni ve yönlendirmesiyle öğrenci, işçi ve işverenlerden oluşan toplamda 400 kişilik katılımcı grubuna anket uygulanması planlanmıştır. Hata payı öngörülerek, planlanandan daha fazla sayıda anket uygulanmış ve veri kontrolüne bağlı olarak iptal edilen anketler sonrasında toplamda 459 anket değerlendirilmiştir. Aşağıdaki tabloda anket çalışması için planlanan ve gerçekleşen anket sayıları hedef kitle itibarıyla yer almaktadır.

Tablo 2. Hedef Kitle İtibarıyla Anket Çalışması için Öngörülen Örneklem ve Gerçekleştirilen Anket Sayısı

Hedef Kitle Grubu	Planlanan	Gerçekleşen
Çalışan	175	198
İşveren	175	197
Öğrenci	50	64
Toplam	400	459

Nitel araştırma kapsamında ise proje alanındaki her ilde, istihdam konusuyla ilgili resmi kurumlar ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, her ilde Ahiler Kalkınma Ajansı ile işbirliği içinde belirlenen kamu kurum ve kuruluşlarında 16 görüşme yapılmıştır. Bu bağlamda, İŞKUR İl Müdürlüğü, SGK İl Müdürlüğü, Ticaret ve Sanayi Odası ile Esnaf ve Sanatkarlar Odası temsilcileriyle her ilde dörder görüşme gerçekleştirilmiştir.

2.4. Yöntem

Bu bölümde, çalışma kapsamında gerçekleştirilen nicel ve nitel saha araştırmalarının yöntemi hakkında bilgi verilecektir. Saha araştırması ile toplanan nicel ve nitel verilerin, katılımcılar tarafından doğru şekilde verilmiş bilgilerden elde edildiği kabul edilmiştir. Diğer taraftan, araştırmadan elde edilen bulguların, gerek Nevşehir, Kırşehir, Kırıkkale ve Aksaray işgücü piyasalarının gerekse Türkiye işgücü piyasasının bütününe yansıtmadığını belirtmek gerekmektedir.

2.4.1. Nicel Araştırma

Saha araştırmasında ilk olarak nicel araştırma yöntemi kullanılarak işçi, işveren ve öğrenciler için uygulanacak olan veri toplama aracı oluşturulmuştur. Hazırlanan anketler, katılımcılara yüz yüze görüşme yöntemi ile uygulanmıştır.

Nicel araştırmada, olay ve olguların dışarıdan ölçümlenmesi, gözlemlenmesi ve deney yapılması yoluyla, betimleme ve nedensellik ilişkisi içinde gerçeklere ulaşmaya çalışılmaktadır (Arıkan, 2011: 29). Bu bağlamda, nicel araştırmalar, bireylerin davranışlarını gözlem, deney ve test yoluyla nesnel şekilde ölçmekte ve sayısal verilerle açıklamaktadır. Bu tür araştırmalarda temel amaç, insandan, kültürden ve zamandan bağımsız olarak doğruları keşfetmek ve bunları evrensel yasalar olarak genelleştirmektir (Şen, 2005: 345). Bu çalışmada ortama herhangi bir değişken sokulmaksızın Aksaray, Nevşehir, Kırşehir ve Kırıkkale illeri işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdamın mevcut durumu belirlenmeye çalışıldığından, çalışmanın hedef kitle içinde çalışanların, işverenlerin ve öğrencilerin yer aldığı bölümünde nicel araştırma yönteminin kullanılması tercih edilmiştir.

2.4.1.1. Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, sorulacak araştırma sorularının ve kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla ilk olarak literatür taraması yapılmıştır. Kayıt dışı istihdamın mevcut durumu, işgücü piyasasının mevcut ve potansiyel aktörlerinin kayıt dışı istihdam algısı ile kayıt dışı istihdamla mücadele yöntemleri ve söz konusu mücadelede etkinlik problemi konuları kapsayan veri toplama araçları geliştirilmiştir. Nicel araştırma kapsamında işçi, işveren ve öğrencilerden oluşan hedef kitleye uygulanmak üzere bir soru (anket) formu hazırlanmıştır.

Nicel araştırma çerçevesinde veri toplama aracı olarak geliştirilen anket formu kapsamında kapalı uçlu sorular hazırlanmış, söz konusu soruların olası yanıtları önceden belirlenmiş ve katılımcılar için seçenekler halinde düzenlenmiştir. Anket formlarının oluşturulması aşamasında ankette yer alan sorular ile araştırma amaçları arasında ilişki kurulmuş; başka bir ifadeyle veri toplama araçları araştırmanın amacına ulaşılmasını sağlayacak şekilde tasarlanmaya çalışılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılacak değişkenlerin nitelikleri ile elde edilecek bulguların analizinde yararlanılacak olan tablo ve istatistiksel testler önceden belirlenmiştir.

Her bir hedef kitle grubu için farklı formlar tasarlanmıştır. Bununla birlikte, katılımcı profilini belirlemeye yönelik olarak hazırlanan sorular ile kayıt dışı istihdam algısını belirlemeye yönelik sorular açısından farklı gruplar için aynı soruların kullanılması da söz konusu olmuştur. Aşağıdaki tabloda farklı hedef gruplar için uygulanan anket formlarına ilişkin olarak bilgi verilmektedir.

Tablo 3. Nicel Veri Toplama Araçları

Hedef Kitle	Veri Toplama Aracının Tasarımı
Çalışan	<ul style="list-style-type: none"> • Katılımcı Profili • Hanehalkı Özellikleri • İşgücü Piyasası Tecrübesi • Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi • İş Arama Davranışı ve İş Değiştirme • Kayıt Dışı İstihdam Algısı
İşveren	<ul style="list-style-type: none"> • Katılımcı Profili • İşyeri Profili • Çalışan Profili • Çalışma Düzeni • Kayıt Dışı İstihdamın Boyutlarına İlişkin Görüşler • İstihdam Teşviklerine İlişkin Görüşler
Öğrenci	<ul style="list-style-type: none"> • Katılımcı Profili • Hanehalkı Özellikleri • İşgücü Piyasası Tecrübesi • Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi • İş Arama Davranışı ve İş Değiştirme • Kayıt Dışı İstihdam Algısı

Nicel araştırma çerçevesinde kullanılan anket formları, çalışmanın eklerinde (Ek 1, Ek 2 ve Ek 3) ayrıca sunulmuştur.

2.4.1.2. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizi ve yorumlanması için SPSS 23.0 (Statistical Packages For Social Sciences) paket programı kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, ankette yer alan sorular için frekans değerleri ve yüzdelik payları tablolar halinde sunulacaktır. Bununla birlikte, çeşitli değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyabilmek amacıyla çapraz tablolar düzenlenecektir.

2.4.1.3. Elde Edilen Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde saha çalışmasının çerçevesinde nicel araştırma bulguları değerlendirilecektir.

2.4.1.3.1. Hedef Kitle: Çalışanlar

Araştırma kapsamında odaklanılan üç hedef gruptan ilki çalışanlardır. Çalışma kapsamında, kayıt dışı istihdamın arz yönlü değerlendirilmesi çerçevesinde odaklanılması gereken iki gruptan (çalışanlar ve öğrenciler) ilki çalışanlardır. Bu anlamda, öncelikle kayıt dışı istihdamın arz yönlü nedenleri üzerinde durulması yararlı olacaktır.

Kayıt dışı istihdamın arz yönlü nedenleri şu şekilde sıralanabilir (SGK, 2016: 40):

- Genç işgücünde iş tecrübesinin düşük olması nedeniyle işgücü piyasasına girişte kayıt dışı istihdamın bir basamak olarak kabul edilmesi,
- Emeklilik sonrasında çalışma çerçevesinde sosyal güvenlik destek primi ödememek için kayıt dışı istihdamın tercih edilmesi,
- İşgücünün nitelik düzeyinin düşük olması nedeniyle kayıtlı sektörlerde iş bulunamaması,
- Gelir yetersizliği yaşayan veya yoksulluk içindeki kişilerin geçici, düşük ücretli ve düzensiz şekilde kayıt dışı istihdam içinde yer almak zorunda kalması,
- Sosyal güvenlik sistemi ve sigortalılığa ilişkin yetersiz bilgi düzeyi,
- Gelecek vizyonunun düşük olması nedeniyle sosyal güvenlik sistemine yeterince önem atfetmeme,
- Özellikle dezavantajlı gruplar açısından işsizlik baskısı.

Kutu 1. Kayıt Dışı İstihdamın Arz Yönlü Nedenleri

Kayıt dışı istihdama etki eden arz yönlü faktörlerden ilki, kişisel özelliklerdir. Genel olarak, düşük eğitilmiş ve dolayısıyla da düşük nitelikli kişilerin kayıt dışı istihdam içinde yer alma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, kayıt dışı istihdam içinde yer alan kişilerin özelliklerine bakıldığında özellikle bazı yaş gruplarında daha yüksek bir eğilimin söz konusu olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, işgücü piyasasına ilk kez giren gençlerde ve halihazırda emekli olan 65 yaş üstü yaş grubunda kayıt dışı çalışma eğilimi daha fazladır.

Gençler, işgücü piyasasına ilk kez katılan ve/veya stajyer olarak istihdam edilen kişilerden oluşmaktadır. Bu kişiler arasında kayıt dışı çalışma daha yaygındır. Bugünün işgücü piyasasında, işsizlik baskısı altındaki çok sayıda genç aslında işgücü piyasasına girmeden önce öngörmediği bir durumla karşı karşıya kalmakta ve çalışmayı düşünmediği istikrarsız, kayıt dışı veya güvencesiz işlerde çalışmak zorunda kalabilmektedir.

65 yaş üzerindeki kişiler ise emekli olduktan sonra da çalışmaya devam etmekte ancak sosyal güvenlik destek primi ödemeyi, bir anlamda gelir kaybı olarak görmektedir. Gençlere benzer şekilde, gelirlerini artırmak amacıyla çalışmaya devam eden söz konusu kişiler arasında da kayıt dışı istihdam eğilimi yüksektir. Bununla birlikte, işverenlerin de yüksek tecrübe sahibi söz konusu kişileri çalıştırma yönündeki tercihleri ile bu kişiler için sosyal güvenlik maliyetleriyle karşılaşmama imkanı birleştiğinde, kayıt dışı istihdam eğilimi artmaktadır.

Kayıt dışı istihdamın artması açısından önemli olan bir diğer arz yönlü faktör, işsizlik baskısıdır. Özellikle ekonomik kriz veya durgunluğun etkisiyle işsizliğin yüksek olduğu dönemlerde yaratılan istihdamın içinde kayıt dışı istihdamın payının yükseldiği görülmektedir. Kayıtlı iş bulamayan ve işsizlik olgusu ile karşı karşıya kalan bireyler, söz konusu işsizlik baskısı karşısında bir karar vermek durumunda kalmaktadır. Bu karar ise kayıtlı ekonomide ve kayıtlı istihdamda yer almak için gelir yoksunluğu ile mücadele etmek ve iş arama sürecini sürdürmek, ya da kayıt dışı ekonomide, düşük ücretler, kötü çalışma şartları ve sosyal güvenlikten yoksun kalmak koşuluyla düşük de olsa bir gelire sahip olarak çalışmaktır (Özsoylu, 1996: 73). Bu yönüyle, kayıt dışı istihdamın bir tercihten çok zorunluluk olarak ortaya çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır.

2.4.1.3.1.1. Katılımcı Profili

Araştırmaya katılan çalışanların araştırma alanı itibarıyla dağılımları açısından araştırma kapsamındaki illerin ekonomik yapıları ve istihdam profilleri dikkate alınmıştır. Bu bağlamda, çalışan anketlerinin yüzde 26,8'i Kırşehir'de, yüzde 26,3'ü Kırıkkale'de, yüzde 24,7'si Nevşehir'de ve yüzde 22,2'si de Aksaray'da uygulanmıştır. Hedef kitle çalışanlar için elde edilen bulgular, çalışmanın bundan sonraki bölümünde il bazında değil, bütünsel olarak yorumlanacaktır.

Tablo 4. Araştırma Alanı İtibarıyla Uygulanan Anketlerin Dağılımı

İl	Frekans	Yüzde
Kırşehir	53	26,8
Nevşehir	49	24,7
Aksaray	44	22,2
Kırıkkale	52	26,3
Toplam	198	100,0

Tablo 4'te de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetler itibarıyla dağılımlarına bakıldığında, cinsiyetlerin hemen hemen eşit düzeyde temsil edildiği ortaya çıkmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların yüzde 52,5'i erkek ve yüzde 47,5'i de kadındır.

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyetler İtibarıyla Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	104	52,5
Kadın	94	47,5
Toplam	198	100,0

Katılımcıların dağılımı yaş grupları itibarıyla değerlendirildiğinde, katılımcıların görece olarak gençlerden oluştuğu söylenebilir. Bu anlamda, katılımcıların yüzde 23,7'si 18-24 yaş grubunda yer alan gençlerden; yüzde 44,4'ü yetişkin genç olarak tanımlanabilecek olan 25-34 yaş grubundaki kişilerden oluşmaktadır. Diğer taraftan, katılımcıların yüzde 17,7'si 35-44 yaş grubundaki ve yüzde 10,1'i de 45-54 yaş grubundaki yetişkinlerdir. Bununla birlikte, katılımcıların sadece yüzde 4'ü 55 yaş üzerindedir. Saha araştırmasına katılan çalışanların daha çok gençlerden oluşması, genel olarak gençlerin kayıt dışı istihdam eğilimlerinin daha yüksek olması nedeniyle, kayıt dışı istihdam tecrübesi açısından daha fazla ipucu sunabilir. Söz konusu veri, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde
18-24	47	23,7
25-34	88	44,4
35-44	35	17,7
45-54	20	10,1
55-64	7	3,5
65+	1	,5
Toplam	198	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların profilini ortaya koymak amacıyla üzerinde durulan değişkenlerden biri de eğitim düzeyidir. Bu bağlamda, çalışanların yüzde 45'i lise, yüzde 39'u üniversite, yüzde 8,6'sı ortaokul ve yüzde 5,6'sı ilkokul mezunu iken sadece yüzde 2'si lisans üstü eğitim derecesine sahiptir. Katılımcıların daha çok eğitilmiş kişilerden oluşması, ankete verilen cevapların güvenilirlik düzeyini de artırmaktadır.

Diğer taraftan, eğitim düzeyi ile kayıt dışı istihdam içinde yer alma olasılığı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu düşünüldüğünde, lise ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan katılımcı oranının görece yüksek olması, kayıt dışı istihdam tecrübesinin düşük düzeyde çıkması yönünde beklenti yaratmaktadır. Söz konusu göstergeler, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlkokul	11	5,6
Ortaokul	17	8,6
Lise	89	44,9
Üniversite	77	38,9
Yüksek Lisans	3	1,5
Doktora	1	,5
Toplam	198	100,0

2.4.1.3.1.2. Hanehalkı Özellikleri

Çalışma kapsamında katılımcıların sosyo-ekonomik durumlarının daha iyi tanımlanabilmesi açısından yaşamakta oldukları hanelerin özellikleri ile refah düzeyine ilişkin bazı göstergeler de araştırılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle katılımcılara yaşadıkları hanelerin yapısı, hanede yaşayan kişi sayısı, hanedeki gelir getirici kişi sayısı ve kayıt dışı istihdamla ilişkisi göz önüne alınarak sosyal yardımlardan yararlanma düzeyi sorulmuştur.

Tablo 8. Hanehalkı Yapısı

Hanehalkı Yapısı	Frekans	Yüzde
Yalnız yaşıyor	17	8,6
Evli – Çocuklu	63	31,8
Bekar evi (Arkadaşlarıyla)	6	3,0
Sadece kendisi ve çocuğu	10	5,1
Öğrenci evi	2	1,0
Birden fazla aile bir arada	4	2,0
Evli – Çocuksuz	16	8,1
Geniş aile (Evli çift-anne-baba-kardeşler birlikte)	80	40,4
Toplam	198	100,0

Tablo 8'den de görüldüğü üzere, araştırma kapsamındaki çalışanların yüzde 40,4'ü geniş aileler içinde, yani eşleri ile anne, baba ve kardeşleriyle birlikte yaşamaktadır. Bununla birlikte, eşleri ve çocukları ile birlikte, yani çekirdek aile olarak yaşayan katılımcıların oranı yüzde 31,8'dir. Katılımcılar içinde yalnız başına yaşayanların oranı yüzde 8,6; evli olan ancak çocuk sahibi olmayan, başka bir ifadeyle sadece eşle yaşayanların oranı yüzde 8,1; yalnız ebeveyn olarak, yani sadece çocuğu/ çocuklarıyla yaşayanların oranı yüzde 5,1; bekar evi olarak tanımlayabileceğimiz bir evde arkadaşlarıyla birlikte yaşayanların oranı yüzde 3; birden fazla ailenin bir arada yaşadığı hanelerde yaşamını sürdüren katılımcıların oranı da yüzde 2'dir. Katılımcıların sadece yüzde 1'i öğrenci evinde yaşadığını belirtmiştir. Bu anlamda, katılımcıların çok küçük bir bölümünün aynı zamanda öğrenci olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo 9. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

Hanede Yaşayan Kişi Sayısı	Frekans	Yüzde
Tek Kişi (Yalnız kendisi)	17	8,6
2 – 5 kişi	164	82,8
6 – 8 Kişi	17	8,6
Toplam	198	100,0

Katılımcılara hanede yaşayan kişi sayısı sorulduğunda, katılımcıların yüzde 82,8'inin 2 ile 5 kişiden oluşan hanelerde, yüzde 8,6'sının yalnız ve yüzde 8,6'sının da 6 ile 8 kişiden oluşan daha geniş hanelerde yaşadıkları görülmüştür. Bu veriler doğrultusunda, katılımcıların daha çok orta büyüklükteki ailelerde yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 10. Hanede Gelir Getirmek Amacıyla Çalışan Kişi Sayısı

Hane İçinde Çalışan Kişi Sayısı	Frekans	Yüzde
Tek Kişi (Yalnız kendisi)	72	36,4
Katılımcı ve Eşi	122	61,6
3 – 5 Kişi	4	2,0
Toplam	198	100,0

Katılımcıların yaşadıkları hanelerde gelir getirici kişi sayısı araştırıldığında, katılımcıların yüzde 61,6'sının hanesinde kendisi ile birlikte eşinin de istihdamda yer aldığı, yüzde 36,4'ünün hanesi içinde yalnız katılımcının çalıştığı ve sadece yüzde 2'sinin hanesinde ise 3 ila 5 kişinin çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Tablo 11. Hane Açısından Sosyal Yardımdan Yararlanma Durumu

<i>Hanenize herhangi bir kurum ya da kişiden aynı/nakdi yardım giriyor mu?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	4	2,1
Hayır	185	97,9
Toplam	189	100,0

Teorik olarak kayıt dışı istihdam eğilimi açısından dikkat çekici olan gruplardan biri, sosyal yardım alanlardır. Daha açık bir anlatımla, sosyal yardım almakta olan kişilerin, kayıtlı istihdama katılmaları durumunda sosyal yardımları kesileceği için daha çok kayıt dışı istihdam içinde yer almayı tercih ettikleri; böylece hem istihdam karşılığında elde edilen gelir, hem de sosyal yardımlardan sağlanan kazanca sahip olma eğiliminde oldukları görülmektedir. Araştırma kapsamında, söz konusu teorik varsayımın sahadaki geçerliliğinin ortaya konulabilmesi amacıyla katılımcılara yaşadıkları hane içinde sosyal yardımlardan yararlanılıp yararlanılmadığı hususu da sorulmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, araştırmaya katılan çalışanların sadece yüzde 2,1'inin hanesine sosyal yardım girmektedir. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 97,9'unun hanesinde herhangi bir sosyal yardımdan yararlanılmamaktadır.

2.4.1.3.1.3. İşgücü Piyasası Tecrübesi

Bu bölümde, araştırma kapsamındaki çalışanların işgücü piyasası tecrübelerini yansıtan toplam çalışma süresi, okuldan işe geçişte geçirilen süre, iş değiştirme sayısı, katılımcının halihazırda çalışmakta olduğu işyerindeki toplam çalışma süresi ve çalıştığı şirketin yapısı gibi temel göstergeler analiz edilecektir.

Tablo 12. İşgücü Piyasası Tecrübesi (Toplam Çalışma Süresi)

İşgücü Piyasası Tecrübesi	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	97	49,0
6-10 yıl	49	24,7
11-15 yıl	14	7,1
16-20 yıl	8	4,0
20 yıl ve üzeri	30	15,2
Toplam	198	100,0

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların neredeyse yarısının (yüzde 49) işgücü piyasası deneyimi, yani toplam çalışma süresi 1 ila 5 yıldır. Katılımcıların önemli bir bölümünün gençlerden oluştuğu düşünüldüğünde, bu durum olağan karşılanabilir. Diğer taraftan, her dört katılımcıdan birinin 6 ila 10 yıldır istihdamda olduğu; katılımcıların yüzde 7,1'inin 11 ila 15 yıldır; yüzde 4'ünün 16 ila 20 yıldır ve 15,2'sinin de 20 yıl ve daha uzun süredir çalıştığı görülmektedir.

Tablo 13. Mezun Olduktan Sonra İlk Düzenli İş İçin Geçirilen Süre

<i>İş bulmak için mezun olduktan sonra ne kadar süre iş aradınız?</i>		
Mevcut İş	Frekans	Yüzde
1 – 2 ay	101	51,0
3 – 5 ay	57	28,8
6 – 8 ay	20	10,1
9 – 11 ay	7	3,5
1 – 2 yıl (2 yıldan az)	5	2,5
2 – 3 yıl (3 yıldan az)	4	2,0
3 yıl ve daha fazla	4	2,0
Toplam	198	100,0

Kayıt dışı istihdamın, işgücü piyasasında özellikle gençler açısından ilk kez işe girilen dönemde daha fazla karşılaşılan bir durum olduğu düşünüldüğünde, katılımcıların mezun olduktan sonra ne kadar süreyle iş aradıkları ve mevcut işlerine kadar kaç kez iş değiştirdikleri soruları önem kazanmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların yarısından fazlası (yüzde 51) mezuniyet sonrasında sadece birkaç ay işsizlik yaşamıştır. Bununla birlikte, yine kısa dönemli işsizlik içinde tanımlanabilecek olan, mezuniyet sonrasında ilk düzenli işini bulana dek 3 ila 5 ay kadar piyasada işsiz kalan katılımcıların oranı yüzde 28,8'dir. Dolayısıyla, katılımcıların araştırma alanı içinde uzun dönemli işsizlik riski ile daha az karşılaştıkları söylenebilir. Buna karşılık, mezun olduktan sonra ilk düzenli işini bulana kadar 6 – 8 ay iş arayan katılımcıların oranı yüzde 10,1 ve 9 – 11 ay iş arayanların oranı da yüzde 3,5'tir. Mezuniyet sonrasında 1 yıl ve üzerinde iş arayan ve bu anlamda uzun dönemli işsizlik durumunu tecrübe eden katılımcıların oranı sadece yüzde 6,5'tir.

Tablo 14. İş Değiştirme Sıklığı

<i>Şu an çalıştığınız işiniz, kaçınıcı işiniz?</i>		
Mevcut İş	Frekans	Yüzde
Birinci İş	72	36,4
İkinci İş	44	22,2
Üçüncü İş	32	16,2
Dördüncü İş	19	9,6
Beşinci İş	17	8,6
Altıncı ve Daha Fazla	14	7,1
Toplam	198	100,0

Araştırma kapsamında ele alınan bir diğer husus, katılımcıların iş değiştirme sıklığı, yani mevcut işlerine kadar kaç kez iş değiştirdikleri konusudur. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, katılımcıların yüzde 36,4'ünün mevcut işi, işgücü piyasasındaki ilk işidir. Bununla birlikte, katılımcıların yüzde 22,2'si mevcut işinin ikinci; yüzde 16,2'si üçüncü; yüzde 9,6'sı dördüncü işi olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların yüzde 15,7'si beş kez ve daha fazla sayıda iş değiştirmiştir.

Tablo 14'ten de görüldüğü üzere araştırma bulguları, katılımcılar arasında iş değiştirme eğiliminin çok yüksek olmadığını ortaya koymaktadır. Söz konusu durumun nedenleri, bu çalışmanın konusu olmadığından araştırılmamıştır. Ancak gerek işgücü piyasasına ilk girişte geçirilen sürenin görece kısa olması, gerekse iş değiştirme sayısının çok fazla olmaması katılımcıların işlerinden memnun olduklarına veya tersi bir bakış açısı içinde araştırma bölgesi içindeki işgücü piyasası koşullarının mevcut işlerinden daha iyi fırsatlar yaratmadığı ve bu açıdan da iş değiştirmenin anlamlı olmayacağını düşündüklerine dair ipuçları sunuyor olabilir.

Tablo 15. Son Çalışılan Şirkette İş Tecrübesi

İş Tecrübesi	Frekans	Yüzde
1-5 yıl	144	72,7
6-10 yıl	27	13,6
11-15 yıl	7	3,5
16-20 yıl	6	3,0
20 yıl ve üzeri	14	7,1
Toplam	198	100,0

Mevcut işyerlerindeki çalışma süreleri incelendiğinde, katılımcıların büyük bölümünün (yüzde 72,7) halihazırdaki işyerlerindeki çalışma sürelerinin, başka bir ifadeyle firma bazlı iş tecrübelerinin 1 ila 5 yıl arasında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların yüzde 13,6'sının işyerindeki kıdem süresi 6 – 10 yıl, yüzde 3,5'inin 11 – 15 yıl, yüzde 3'ünün 16 – 20 yıl ve yüzde 7,1'inin de 20 yıl ve daha fazladır.

Tablo 16. Son Çalışılan Şirketin Yapısı

Şirket Yapısı	Frekans	Yüzde
Kurumsal bir şirket	88	45,8
Çok uluslu şirket	2	1,0
Taşeron Şirket	7	3,6
Küçük ve Orta Ölçekli Bir Şirket	45	23,4
Aile şirketi	46	24,0
Diğer	4	2,1
Toplam	192	100,0

Kayıt dışı istihdam ile şirket büyüklüğü arasında doğrudan ilişki olduğundan, katılımcıların çalıştıkları şirket yapısı da araştırılmıştır. Buna göre, katılımcıların yüzde 45,8'i kurumsal bir şirkette, yüzde 24'ü aile şirketi olarak tanımlanan bir şirkette, yüzde 23,4'ü küçük ve orta ölçekli bir şirkette çalışmaktadır. Katılımcıların yüzde 3,6'sı da alt işveren işçisi olarak çalışmaktadır. Buna karşılık, katılımcıların sadece yüzde 1'i çok uluslu bir şirkette çalıştığını ifade etmiştir.

2.4.1.3.1.4. Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi

Çalışmanın bu bölümünde, katılımcıların mevcut veya önceki işlerinde kayıt dışı istihdamı tecrübe edip etmedikleri sorusuna cevap aranmıştır. Bununla birlikte, işgücü piyasasında bulunduğu süre içinde herhangi bir dönemde kayıt dışı istihdam tecrübesi yaşamış olan katılımcıların söz konusu tecrübeleri çeşitli göstergeler çerçevesinde incelenmiştir. Bu anlamda, katılımcıların yüzde 13,1'inin halihazırda kayıt dışı olarak çalışmakta olduğu ortaya çıkarılmıştır. Daha önce kayıt dışı istihdam edilmiş ancak mevcut işinde SGK'ya sigortalı olarak bildirilmiş olan, yani kayıtlı çalışan katılımcıların oranı yüzde 25,3'tür. Yine, daha önceki çalışma hayatında kayıt dışı istihdam tecrübesi yaşayan ve halihazırda işsiz olan katılımcıların oranı sadece yüzde 1,5'tir. Dolayısıyla, her on katılımcıdan 4'ünün çalışma yaşamı içinde kayıt dışı istihdam deneyimi yaşadığı söylenebilir. Diğer taraftan, çalışma yaşamı boyunca kayıt dışı çalışma tecrübesi olmayan, diğer bir ifadeyle işgücü piyasasına girdiği andan beri kayıtlı istihdam içinde olan katılımcıların oranı ise yüzde 60'tır.

Tablo 17. Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi

<i>Herhangi bir dönem, kısa süreli de olsa kayıt dışı (sigortasız) olarak çalıştınız mı?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet, halen kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktayım.	26	13,1
Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama artık kayıtlı çalışıyorum.	50	25,3
Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama şu anda işsizim.	3	1,5
Hayatımın hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmadım.	119	60,1
Toplam	198	100,0

Kayıt dışı istihdam, işgücü piyasasında özellikle gençler açısından ilk kez işe girilen dönemde daha fazla karşılaşılan bir durumdur. Bu anlamda, ilk kez işgücü piyasasına girdiklerinde karşılaştıkları işsizlik döneminin uzun sürmesi durumunda gençler işgücü piyasasına geçici, kayıt dışı veya nitelik düzeylerinin altındaki işlerle adım atmakta ve sonrasında kayıtlı bir sektöre geçebilmektedir. Katılımcıların daha çok gençlerden oluştuğu düşünüldüğünde, araştırmadan elde edilen bulguların bu çerçevede daha ayrıntılı değerlendirilmesi gerektiği düşünülmüştür. Tablo 18'de, katılımcıların yaş grupları itibarıyla kayıt dışı istihdam tecrübesine sahip olup olmadıklarına ilişkin veriler düzenlenmiştir.

Tablo 18. Yaş Grupları İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi

	Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi					
		Evet, halen kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktayım	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama artık kayıtlı çalışıyorum	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama şu anda işsizim	Hayatımın hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmadım	Toplam
Yaş	18-24	9	9	1	28	47
	25-34	8	29	1	50	88
	35-44	8	10	1	16	35
	45-54	1	1	0	18	20
	55-64	0	1	0	6	7
	65+	0	0	0	1	1
	Toplam	26	50	3	119	198

Tablo 18'deki verilerden hareketle, bugüne kadar bir dönem kayıt dışı çalıştığını ancak halihazırdaki işinde sigortalı olduğunu ifade edenlerin yaş grupları itibarıyla dağılımına bağlı olarak işgücü piyasasına giriş aşamasında ve dolayısıyla daha genç yaşlarda kayıt dışı istihdam riskinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, özellikle sigortalılık bilincinin ve emeklilik beklentisinin ilerleyen yaşlarda daha yüksek olması açısından da bu durum doğal karşılanabilir.

Tablo 19. Cinsiyetler İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi

	Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi					
		Evet, halen kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktayım	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama artık kayıtlı çalışıyorum	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama şu anda işsizim	Hayatımın hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmadım	Toplam
Cinsiyet	Erkek	13	30	3	58	104
	Kadın	13	20	0	61	94
	Toplam	26	50	3	119	198

Kayıt dışı istihdam deneyimi cinsiyetler açısından ele alındığında, Tablo 19'dan da görüldüğü üzere halen kayıt dışı çalıştığını ifade eden katılımcıların cinsiyetler itibarıyla bir farklılık göstermediği ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan, kadınların kayıt dışı istihdam içinde daha fazla yer aldığı yönündeki teorik öngörünün bu çalışmada doğrulanmadığı görülmektedir. Buna göre, erkek katılımcılar arasında kayıt dışı istihdam tecrübesine sahip olanların oranı yüzde 44,2 iken, aynı kategorideki kadınların oranı yüzde 53,1'dir.

Tablo 20. Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi

		Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi				
		Evet, halen kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktayım	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama artık kayıtlı çalışıyorum	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama şu anda işsizim	Hayatımın hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmadım	Toplam
Eğitim Düzeyi	İlkokul	4	3	1	3	11
	Ortaokul	4	7	1	5	17
	Lise	14	23	0	52	89
	Üniversite	4	16	1	56	77
	Lisansüstü	0	1	0	3	4
Toplam		26	50	3	119	198

Katılımcıların yaşadıkları kayıt dışı çalışma tecrübesinin eğitim düzeyleri itibarıyla farklılaşıp farklılaşmadığı incelendiğinde, daha yüksek eğitim derecelerini tamamlayan katılımcılar arasında hayatının hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmamış olanların oranının görece olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, lise altı eğitim düzeyine sahip katılımcılar içinde kayıt dışı istihdamı tecrübe etmiş olanların payı daha yüksektir (yüzde 71,4). Bu anlamda, çalışmada kayıt dışı istihdam eğilimi ile eğitim düzeyi arasında negatif ilişki bulunduğu yönündeki teorik varsayımı destekleyen sonuçlar elde edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo21. Toplam Çalışma Süresi – Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi

	Kayıt Dışı İstihdam Deneyimi					
		Evet, halen kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktayım	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama artık kayıtlı çalışıyorum	Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama şu anda işsizim	Hayatımın hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmadım	Toplam
Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	12	24	1	60	97
	6-10 yıl	10	16	2	21	49
	11-15 yıl	1	4	0	9	14
	16-20 yıl	1	1	0	6	8
	20 ve üzeri	2	5	0	23	30
Toplam	26	50	3	119	198	

Teorik açıdan kayıt dışı istihdam tecrübesi ile iş deneyimi arasında da ters yönlü ilişki söz konusudur. Buna göre, iş tecrübesi daha az olan kişilerin kayıt dışı istihdam eğilimleri artmaktadır. Bu anlamda, özellikle işgücü piyasasına yeni giren, tecrübesiz gençler bir başlangıç yapabilmek adına önce kayıt dışı işlerde çalışabilmekte ve daha sonra kayıtlı işlere geçebilmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, 1 – 5 yıl iş tecrübesi olan katılımcılar arasında kayıt dışı istihdam tecrübesine sahip olanların oranı yüzde 38,1; buna karşılık 20 yıl ve üzerinde iş tecrübesi olan katılımcılar içinde kayıt dışı çalışma deneyimi olanların oranı yüzde 23,3'tür.

Tablo 22. Kayıt Dışı Çalışan/Çalışmış Olan Katılımcıların Eksik Bildirim Tecrübesi

<i>Çalışma hayatınızın herhangi bir döneminde işyeriniz tarafından ücret ya da çalışma sürenizde eksik bildirim yapıldı mı?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	47	62,7
Hayır	28	37,3
Toplam	75	100,0

Kayıt dışı istihdamın önemli bir boyutu, eksik bildirimdir. Bu bağlamda, çalışanların prime esas kazanç tutarlarının veya ay içinde çalıştıkları gün sayısının SGK'ya eksik bildirilmesi de bir kayıt dışı istihdam şeklidir. Genellikle “asgari ücretten bildirilme” olarak bilinen eksik bildirim, kişinin SGK'ya gerçek ücreti üzerinden değil, daha düşük ve çoğu kez minimum limit olan asgari ücretten bildirilmesi durumudur. Eksik bildirimde kişi SGK'ya bildirilmekte ve sosyal güvenlik sisteminden sağlanan yardımlardan faydalanmaktadır. Ancak eksik bildirim durumunda sigortalının SGK'dan bağlanacak gelir ve aylıklarda kaybı olmaktadır. Eksik bildirim çalışanların emekli aylıklarının, sürekli iş göremezlik gelirlerinin, geçici iş göremezlik ödeneklerinin düşük olmasına neden olmaktadır. Türkiye işgücü piyasasında oldukça yaygın olan bu durum, bu çalışmada da dikkate alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışma hayatının herhangi bir döneminde çalıştığı işyerinde ücreti veya çalışma süresi eksik bildirilen katılımcıların oranı yüzde 62,7'dir.

Tablo 23. Çeşitli Değişkenler İtibarıyla Eksik Bildirim Tecrübesi

	Eksik Bildirim			
		Eksik Bildirim Tecrübesi Yaşayan	Eksik Bildirim Tecrübesi Yaşamayan	Toplam
Yaş	18-24	9	9	18
	25-34	23	12	35
	35-44	12	6	18
	45-54	2	0	2
	55-64	1	0	1
	65+	0	0	0
Toplam		47	27	74
Cinsiyet	Erkek	25	16	41
	Kadın	22	11	33
	Toplam	47	27	74
Eğitim Düzeyi	İlkokul	5	2	7
	Ortaokul	7	4	11
	Lise	29	7	36
	Üniversite	6	13	19
	Lisansüstü	0	1	1
Toplam		47	27	74
Toplam Çalışma Süresi	1-5 yıl	20	15	35
	6-10 yıl	18	8	26
	11-15 yıl	3	1	4
	16-20 yıl	2	0	2
	20 ve üzeri	4	3	7
Toplam		47	27	74

Tablo 23'te, eksik bildirim ile çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiler düzenlenmiştir. Bu anlamda, eksik bildirim ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve iş tecrübesi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Tabloda yer alan verilerden hareketle, eksik bildirim tecrübesi açısından da kayıt dışı istihdam tecrübesine benzer bir durumun söz konusu olduğu söylenebilir. Bu anlamda, 18 – 24 yaş gurubundaki gençlerin yarısı ve 25 – 34 yaş grubundaki yetişkin gençlerin de yüzde 66'sı ücretlerinin veya çalıştıkları sürenin işverenleri tarafından eksik bildirildiğini ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, eğitim düzeyleri açısından bakıldığında üniversite mezunları arasında eksik bildirim oranı (yüzde 31,6) düşmektedir. İş tecrübesi açısından bakıldığında da yine daha az tecrübeye sahip olanlar arasında eksik bildirim oranının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 24. Kayıt Dışı Çalışılan Sektör

<i>Hangi sektörde kayıt dışı çalışmışınız/ çalışıyorsunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Gıda-Tarım	16	21,9
Hizmetler	27	37,0
Giyim-Tekstil	5	6,8
İnşaat	9	12,3
Sanayi	2	2,7
Diğer	14	19,2
Toplam	73	100,0

Kayıt dışı istihdam tecrübesine sahip olan katılımcıların, kayıt dışı olarak çalıştıkları şirket yapısının ortaya konulabilmesi için ilk olarak şirketin hangi sektörde faaliyet gösterdiği sorgulanmıştır. Buna göre, araştırma kapsamında kayıt dışı çalışmanın en yaygın olduğu sektörler, hizmetler (yüzde 37), gıda – tarım (yüzde 22) ve inşaat (yüzde 12,3). Bu durum, Türkiye işgücü piyasasının genel görünümü ile örtüşmektedir. Kayıt dışı istihdama konu olan işyerinin büyüklüğü incelendiğinde ise – yine Türkiye işgücü piyasasının genel yapısına uygun şekilde – en fazla küçük ölçekli şirketlerde kayıt dışı istihdamın söz konusu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların yüzde 45,3'ü kayıt dışı çalıştıkları işyerinin 1 – 5 çalışanı ve yüzde 24'ü de 6 – 10 çalışanı olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan, Tablo 25'ten de görüldüğü üzere 50 ve daha fazla çalışanı olan şirketlerde kayıt dışı istihdam oranı (yüzde 8) azalmaktadır.

Tablo 25. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerinin Büyüklüğü

Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde
1-5 kişi	34	45,3
6-10 kişi	18	24,0
11-19 kişi	13	17,3
20-49 kişi	4	5,3
50 veya daha fazla kişi	6	8,0
Toplam	75	100,0

Araştırma sonuçlarına göre, kayıt dışı istihdam tecrübesine sahip olan katılımcıların sadece yüzde 5,4'ü 1 aydan daha az süreyle kayıt dışı çalışmıştır. Buna karşılık, katılımcıların yüzde 24,3'ü 1 ila 6 ay, yüzde 27'si 6 ay ila 1 yıl, yüzde 20,3'ü 1 ila 3 yıl ve yüzde 23'ü de 4 yıl ve üzerinde bir süreyle kayıt dışı istihdam içinde yer almıştır. Bu bağlamda, kayıt dışı çalışan/ çalışmış olan her 10 katılımcıdan 4'ü 1 yıl ve üzerinde, yani uzun dönemli kayıt dışı çalışma tecrübesine sahiptir.

Tablo 26. Kayıt Dışı Çalışılan Süre

Kayıt Dışı Çalışılan İşyerinde Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-1 ay	4	5,4
1-6 ay	18	24,3
6 ay 1yıl	20	27,0
1-3 yıl	15	20,3
4 yıl ve üzeri	17	23,0
Toplam	74	100,0
Kayıt Dışı Çalışılan Sektörde Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde
0-1 ay	2	2,9
1-6 ay	15	21,7
6 ay 1yıl	15	21,7
1-3 yıl	17	24,6
4 yıl ve üzeri	20	29,0
Toplam	69	100,0

Kayıt dışı çalışılan işyerindeki çalışma biçimine bakıldığında, katılımcıların yüzde 94,8'inin tam zamanlı olarak kayıt dışı çalıştığı ve yüzde 58,4'ünün de ücretli olduğu görülmektedir. Buna karşılık, kayıt dışı istihdam tecrübesine sahip katılımcıların yüzde 5,2'si yarı zamanlı çalıştığını belirtmiştir.

Tablo 27. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Çalışma Biçimi

Çalışan Biçimi		Frekans	Yüzde
Tam Zamanlı	Ücretli	45	58,4
	Yevmiyeli	28	36,4
Yarı Zamanlı	Ücretli	1	1,3
	Yevmiyeli	3	3,9
Toplam		77	100,0

Kayıt dışı istihdam içinde yer alan/ almış olan katılımcıların yaptıkları işler mesleki açıdan değerlendirildiğinde, satış danışmanlığı ve tezgahçılık ile garsonluk ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda, kayıt dışı istihdam tecrübesi bulunan her üç katılımcıdan biri söz konusu işlerde çalışmıştır.

Tablo 28. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Meslek

Meslek ¹	Frekans	Yüzde
Satış Danışmanı	14	18,9
Garson	8	10,8
Tezgahçar	5	6,8
Muhasebe Elemanı	3	4,1
Öğretmen	3	4,1
Temizlikçi	2	2,7
İşçi	2	2,7
Vasıfsız Eleman	2	2,7
Toplam	74	100,0

¹ Kayıt dışı çalışılan diğer mesleklere, sadece birer katılımcının söz konusu cevabı vermesi nedeniyle tabloda yer verilmemiştir.

Kayıt dışı çalışan/ çalışmış olan katılımcılara, neden sigortalı olmayan bir işte çalışmayı tercih ettikleri sorulduğunda, yüzde 81'inin sigortalı bir iş bulamaması nedeniyle kayıt dışı istihdama razı olduğunu söylediği ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, kayıt dışı istihdamın çalışan açısından bir tercihten çok zorunluluk olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Kayıt dışı istihdam açısından, diğer gerekçeler sosyal yardımın kesilmemesi (yüzde 5,9), prim ödemesi yerine daha yüksek ücret elde etmenin tercih edilmesi (yüzde 5,9), emekli statüsünde ek iş yapılıyor olması (yüzde 4,4) şeklinde sıralanabilir.

Tablo 29. Kayıt Dışı İstihdamın Çalışan Açısından Nedenleri

<i>Neden kayıtlı/sigortalı olmayan bir işte çalışmayı tercih ediyorsunuz/ettiniz?</i>		
Neden	Frekans	Yüzde
<i>Kayıtlı/Sigortalı bir iş bulamadım.</i>	55	80,9
<i>Emekliyim / Ek iş yapıyorum.</i>	3	4,4
<i>Sosyal yardım alıyorum, sosyal yardımın kesilmesini istemiyorum.</i>	4	5,9
<i>Eşimden/Babamdan/Annemden dolayı sosyal güvence kapsamındayım.</i>	2	2,9
<i>Prim ödenmesi yerine ücretimin daha yüksek olmasını tercih ediyorum.</i>	4	5,9
Toplam	68	100,0

Kayıt dışı istihdamın boyutlarının detaylı olarak ortaya konulabilmesi açısından araştırma kapsamında üzerinde durulan bir başka husus, ek iştir. Bu çerçevede kayıt dışı istihdam içinde yer alan veya geçmişte böyle bir tecrübeye sahip olan katılımcılara, esas işlerinin yanısıra ek bir iş yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Söz konusu durumdaki her beş katılımcıdan biri esas işinin yanında ek bir iş yapmaktadır. Yapılan ek iş itibarıyla çalışma sürelerine bakıldığında, ek iş yapan katılımcıların üçte birinin ek işteki çalışma sürelerinin 21 – 30 saat arasında olduğu görülmektedir. Ek iş yapan katılımcılar daha çok gece bekçiliği ve satış danışmanlığı yapmaktadır. Diğer taraftan, ek iş yapan katılımcılar ek iş yapılan işyerlerinin daha çok seyyar veya sabit olmayan işyerleri olduğunu ifade etmişlerdir. Ek işi olan katılımcılara ne sıklıkla ek iş yaptıkları sorulduğunda, katılımcıların yüzde 42'sinin yılda birkaç kez, yüzde 33,3'ünün ayda birkaç kez ve yüzde 17,4'ünün de haftada birkaç kez ek bir işte çalıştığı görülmektedir. Buna karşılık, bu kategorideki katılımcıların yüzde 7,2'si neredeyse her gün ek bir işte çalıştığını ifade etmiştir.

Tablo 30. Kayıt Dışı İstihdam Açısından “Ek İş” Etkisi

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Ek İşte Çalışma Durumu			Ek İşte Haftalık Çalışma Süresi		
Evet	15	20,0	1-10 Saat	4	26,7
Hayır	60	80,0	11-20 Saat	4	26,7
Toplam	75	100,0	21-30 Saat	5	33,3
Yapılan Ek İş			31-40 Saat	1	6,7
Gece Bekçiliği	2	16,7	41 ve üzeri	1	6,7
Satış Danışmanlığı	2	16,7	Toplam	15	100,0
Aşçılık	1	8,3			
Çaycılık	1	8,3	Ek İşin Yapıldığı İşyeri Yapısı		
Gündelikçilik	1	8,3	Düzenli işyeri	4	26,7
İnşaat İşçiliği	1	8,3	Seyyar veya sabit olmayan işyeri	9	60,0
Muhasebe	1	8,3	Taksi	1	6,7
Taksicilik	1	8,3	Diğer	1	6,7
Tarla/ İlaçlama işi	1	8,3	Toplam	15	100,0
Toplam	12	100,0			
Ek İş Yapma Sıklığı					
Yılda birkaç kez	29	42,0			
Haftada birkaç kez	12	17,4			
Ayda birkaç kez	23	33,3			
Neredeyse her gün	5	7,2			
Toplam	69	100,0			

2.4.1.3.1.5. İş Arama Davranışı ve İş Değiştirme

Çalışanlardan oluşan hedef gruba işgücü piyasasındaki davranışların daha iyi analiz edilebilmesi yaklaşımıyla yöneltilen bir diğer soru, referans dönem (geçtiğimiz 1 ay) içinde esas iş olarak başka bir iş arayıp aramadıkları şeklindedir. Araştırma sonuçları, katılımcıların yüzde 83,8'inin herhangi bir iş arama davranışı göstermediklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, iş aradığını ifade eden katılımcı grubuna (yüzde 16,2) ne tür bir iş aradıkları sorulduğunda, sigortalı ve tam zamanlı işlerin (yüzde 59,3) ağırlıkta olduğu görülmektedir. Ancak bu noktada asıl üzerinde durulması gereken husus, söz konusu soruya yüzde 38,4 oranında sigortasız ve yarı zamanlı şekilde cevap verilmesidir.

Tablo 31. İş Arama Durumu ve İş Arama Nedenleri

	Frekans	Yüzde
<i>Geçtiğimiz 1 ay içinde ana iş olarak herhangi başka yeni bir iş aradınız mı?</i>		
Evet	32	16,2
Hayır	166	83,8
Toplam	198	100,0
<i>Ne tür bir iş arıyorsunuz?</i>		
Sigortalı - Tam zamanlı	51	59,3
Kayıt dışı (Sigortasız) - Tam zamanlı	2	2,3
Kayıt dışı (Sigortasız) - Yarı zamanlı	33	38,4
Toplam	86	100,0
<i>Neden yeni bir iş arıyorsunuz?</i>		
Daha yüksek gelir elde etmek için	14	41,2
Sosyal güvenceye kavuşmak için	8	23,5
Çalışma koşulları daha iyi bir iş bulmak için	6	17,6
Bu işte ilerleme şansım yok	1	2,9
Eğitim düzeyime uygun değil	1	2,9
Eğitim aldığım alana uygun değil	2	5,9
Yaşadığım yere uzak	1	2,9
Diğer	1	2,9
Toplam	34	100,0

Halihazırda iş arayan katılımcılara, bu durumun nedenleri sorulduğunda, yüzde 41,2'sinin daha yüksek gelir etmek, yüzde 23,5'inin sosyal güvenceye sahip olmak ve yüzde 17,6'sının da daha iyi çalışma koşullarına kavuşmak amacıyla iş aradığı ortaya çıkarılmıştır. Bu bağlamda, sosyal güvenceye sahip olmak için başka bir iş aranıyor olması, istihdam kararını etkileyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 32. İş Değiştirme Düşüncesi

	Frekans	Yüzde
<i>Şu anda ana iş olarak yapabileceğiniz başka bir iş olsa iş değiştirir misiniz?</i>		
Evet	69	34,8
Hayır	129	65,2
Toplam	198	100,0
<i>Ne tür bir iş olsa iş değiştirirdiniz?</i>		
Daha yüksek gelir elde edebileceğim bir iş	7	14,6
Sosyal güvenceye kavuşabileceğim bir iş	7	14,6
İlerleyebileceğim bir iş	7	14,6
Kamusal ya da kurumsal bir iş	12	25,0
Çalışma koşulları iyi bir iş	4	8,3
Kendi işim ya da yönetici olacağım bir iş	4	8,3
Diğer	7	14,6
Toplam	48	100,0

Katılımcıların iş değiştirme yönünde bir düşünceye sahip olup olmadıkları hususu araştırıldığında, yüzde 34,8'inin iş değiştirmek isteyebileceğini, buna karşılık yüzde 65,2'sinin iş değiştirmek istemediği görülmektedir. Bununla beraber, iş değiştirme davranışı açısından önemli olan faktörler sırasıyla kurumsal bir şirkette veya kamu sektöründe bir işe sahip olma, daha yüksek gelirli bir işe sahip olma, sosyal güvence sunan bir işe sahip olma ve kariyer imkanları sunan bir işe sahip olma şeklindedir.

2.4.1.3.1.6. Kayıt Dışı İstihdam Algısı

Araştırma kapsamında çalışanlar hedef grubu açısından ele alınan son husus kayıt dışı istihdam algısıdır. Çalışanların kayıt dışı istihdamın sonuçları, kayıtlı çalışmanın avantajları ve kayıt dışı istihdama ilişkin farkındalık düzeyleri, kayıt dışı istihdamla mücadeleyle yönelik politikaların geliştirilmesi açısından son derece önemlidir.

Kutu 2. Sosyal Güvence Kapsamında Koruma Altına Alınan Riskler

- ***İş kazası ve meslek hastalığı,***
- ***Hastalık,***
- ***Analık,***
- ***Malullük,***
- ***Yaşlılık,***
- ***Ölüm,***
- ***İşsizlik,***
- ***Hastalık (Genel Sağlık Sigortası)***

Tablo 33'ten de görüldüğü üzere, araştırma kapsamındaki çalışanların neredeyse tamamı sosyal güvenlik sistemi tarafından sunulan güvencelerden biri olan sağlık güvencesinin önemli olduğunu ifade etmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık güvencesinin önemi olduğunu ifade eden katılımcıların oranı yüzde 26,3 ve çok önemli olduğunu belirtenlerin oranı da yüzde 73,2'dir. Bununla birlikte, sigortalının ölümü halinde geride kalanlara sağlanan gelir güvencesini önemli ve çok önemli olarak değerlendiren katılımcıların oranı yüzde 97'dir.

Tablo 33. Kayıtlı/ Sigortalı Çalışmanın Avantajları Açısından Kayıt Dışı İstihdam Algisına İlişkin Göstergeler I

	Frekans	Yüzde
Sağlık Güvencesine Atfedilen Önem		
Hiç önemli değil	1	,5
Önemli	52	26,3
Çok önemli	145	73,2
Toplam	198	100,0
Ölüm Halinde Geride Kalanlara Sağlanacak Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Hiç önemli değil	1	,5
Önemli değil	3	1,5
Ne önemli ne önemsiz	2	1,0
Önemli	57	28,8
Çok önemli	135	68,2
Toplam	198	100,0
Kıdem Tazminatına Atfedilen Önem		
Hiç önemli değil	1	,5
Önemli değil	1	,5
Ne önemli ne önemsiz	1	,5
Önemli	55	27,8
Çok önemli	140	70,7
Toplam	198	100,0
Yaşlılıkta Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Önemli değil	1	,5
Ne önemli ne önemsiz	2	1,0
Hiç önemli değil	4	2,0
Önemli	52	26,3
Çok önemli	139	70,2
Toplam	198	100,0

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, kayıtlı istihdamın bir diğer önemli avantajı olan kıdem tazminatının da katılımcılar açısından önemli görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda, katılımcıların yüzde 70,7'si kıdem tazminatının çok önemli ve yüzde 27,8'i de önemli olduğunu belirtmişlerdir. Emeklilik, yani yaşlılıkta gelir güvencesi de neredeyse katılımcıların tamamı tarafından önemli görülmektedir. Buna göre, yaşlılıkta gelir güvencesinin, başka bir ifadeyle emekli aylığının çok önemli olduğunu belirten katılımcıların oranı yüzde 70,2 ve önemli olduğunu ifade edenlerin oranı da yüzde 26,3'tür.

Tablo 34. Kayıtlı/ Sigortalı Çalışmanın Avantajları Açısından Kayıt Dışı İstihdam Algısına İlişkin Göstergeler II

	Frekans	Yüzde
Maluliyet Halinde Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Hiç önemli değil	2	1,0
Önemli	53	26,8
Çok önemli	143	72,2
Toplam	198	100,0
İşsizlik Ödeneğine (Maaşına) Atfedilen Önem		
Önemli değil	1	,5
Hiç önemli değil	2	1,0
Ne önemli ne önemsiz	2	1,0
Önemli	52	26,3
Çok önemli	141	71,2
Toplam	198	100,0
İş Kazası Halinde Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Hiç önemli değil	1	,5
Ne önemli ne önemsiz	2	1,0
Önemli	54	27,3
Çok önemli	141	71,2
Toplam	198	100,0
Genel Olarak Sosyal Güvenceye Atfedilen Önem		
Hiç önemli değil	2	1,0
Ne önemli ne önemsiz	2	1,0
Önemli	52	26,3
Çok önemli	142	71,7
Toplam	198	100,0

Katılımcıların yüzde 99'u maluliyet halinde gelir güvencesinin; yüzde 97,5'i işsizlik durumunda işsizlik ödeneğine hak kazanmanın; yüzde 98,5'i iş kazası durumunda işgöremezlik nedeniyle sağlanan gelir güvencesinin ve yüzde 98'i de genel olarak sosyal güvencenin önemli olduğunu düşünmektedir. Tablo 33 ve 34'te düzenlenen veriler, bir bütün olarak değerlendirildiğinde katılımcıların neredeyse tamamının kayıtlı çalışmanın en önemli avantajı olan sosyal güvence kapsamı altındaki risklere yönelik korumanın önemini kavradığı görülmektedir. Bu durum, çalışanların sosyal güvenlik bilinci açısından son derece önemlidir.

Tablo 35. Kayıt Dışı İstihdam Durumunda Çalışan Haklarına İlişkin Farkındalık Düzeyi

<i>Ücretinizin SGK'ya eksik bildirilmesi ile ilgili hangi şikâyet kanallarını kullanabileceğinizi biliyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	153	77,3
Hayır	45	22,7
Toplam	198	100,0
<i>Şikâyet kanallarından hangileri hakkında bilgi sahibisiniz?</i>		
SGK	60	65,9
ALO 170	19	20,9
Diğer	12	13,2
Toplam	91	100,0
<i>Sigortanızın yatırılmadığı dönem için dava açabileceğinizi biliyor musunuz?</i>		
Evet	165	83,3
Hayır	33	16,7
Toplam	198	100,0

İş ve sosyal güvenlik mevzuatı kapsamında halihazırda sigortasız çalıştırılan veya SGK'ya kazancı eksik bildirilmekte olan ya da daha önce söz konusu durumlarla karşılaşmış kişiler için pek çok düzenleme söz konusudur. Bu anlamda, özellikle çalışanların haklarını ve/veya hak arama yollarını ne kadar bildikleri son derece önemlidir. Son dönemde, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve SGK olmak üzere kamu kurum ve kuruluşları tarafından çalışan hakları ve sosyal güvencenin önemi çerçevesinde bilinçlendirme ve farkındalığı arttırmaya yönelik çok sayıda faaliyet yürütülmektedir.

Araştırma kapsamında, katılımcıların özellikle sosyal güvenceye ilişkin mağduriyetler açısından şikayet mekanizması ve hukuki süreçlere ilişkin farkındalık düzeyleri de sorgulanmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların yüzde 77,3'ü SGK'ya ücretinin eksik bildirilmesi durumunda hangi şikayet kanallarını kullanabileceği konusunda bilgi sahibi olduğunu belirtirken; geriye kalan yüzde 22,7'si şikayet yollarını bilmediğini ifade etmiştir. Bununla birlikte, katılımcılar tarafından eksik bildirim durumunda kullanılacak şikayet kanallarından en fazla haberdar olunanlar SGK (yüzde 66) ve Alo 170'tir (yüzde 21). Diğer taraftan, işveren tarafından sigorta primleri yatırılmadığı için dava açabileceğinden haberdar olan katılımcıların oranı yüzde 83,3'tür.

Tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan çalışanların yüksek düzeyde sosyal güvenlik bilincine ve hak arama farkındalığına sahip olduklarını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu açıdan, katılımcıların profil bilgileri çerçevesinde görece yüksek eğitilmiş ve genç bir işgücü profili ile karşı karşıya bulunduğu düşünüldüğünde, söz konusu durum doğal karşılanabilir. Bunun yanı sıra, araştırma bulgularının politika geliştirme sürecine yansıtılmasında dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.

Tablo 36. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olmasının Nedenlerine İlişkin Çalışan Algısı

Önem Sırası	Nedenler
1	İşsizlik Baskısı
2	Eğitim ve Verimlilik Düzeyinin Düşük Olması
3	İşçinin Halihazırda Emekli Olması
4	Gelir yetersizliği/ yoksulluk
5	Tecrübesizlik (özellikle genç işgücü açısından)
6	Sosyal Yardımın Kesilmesi
7	Gelecek vizyonunun düşük olması nedeniyle sosyal güvenlik sistemine gereğinden az değer biçmek
8	Sosyal güvenlik sistemi ve sigortalılığa ilişkin bilgisizlik

Son olarak, araştırmaya katılan çalışanların, kararlı mücadeleye rağmen Türkiye'de kayıt dışı istihdamın hala yüksek düzeyde olmasının nedenleri konusundaki görüşleri de araştırılmıştır. Buna göre, katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda Tablo 36'da kayıt dışı istihdamın arz yönlü nedenleri önem sırasına göre sıralanmıştır. Tablo 36'dan da görüldüğü üzere, kayıt dışı istihdamın arz yönlü en önemli nedenleri, işsizlik baskısı, işgücünün eğitim ve nitelik düzeyinin düşük olması ve çalışanın halihazırda emekli olmasıdır. Dolayısıyla, kayıt dışı istihdamla mücadele açısından alınacak olan arz yönlü tedbirlerin özellikle bu hususları dikkate alınması gerekmektedir.

2.4.1.3.2. Hedef Kitle: İşverenler

Çalışma kapsamında işverenlerin kayıt dışı istihdam algılarının ortaya konulabilmesi için 4 ilde toplam 197 işyerinde anket uygulanmıştır. Anket çalışmasından elde edilen sonuçlar; katılımcı profili, işyeri profili, çalışan profili, çalışma düzeni, kayıt dışı istihdamın boyutlarına ilişkin görüşler, kayıt dışı istihdam algısı ve istihdam teşviklerine ilişkin görüşler başlıkları altında yorumlanmıştır.

2.4.1.3.2.1. Katılımcı Profili

Anketi işverenler adına cevaplandıran katılımcıların işyerine ilişkin bilgilere sahip kişiler olmasına dikkat edilmiştir. Bu çerçevede işyerinde sigorta işlemlerini gerçekleştiren, işveren veya işveren vekili konumundaki kişilerin anketi cevaplandırması sağlanmıştır. Katılımcıların profili, yaş ve eğitim düzeyi bağlamında değerlendirilmiştir.

Tablo 37. Katılımcıların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde
18-24	15	7,6
25-34	55	27,9
35-44	70	35,5
45-54	43	21,8
55-64	14	7,1
Toplam	197	100,0

Anketi cevaplayan katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, katılımcıların yüzde 35,5'inin 35 – 44 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yaş dağılımının alt kırılımları açısından 25 – 34 yaş grubunun yüzde 27,9'luk, 45 – 54 yaş grubunun yüzde 21,8'lik paya sahiptir. 25 – 44 yaş arası katılımcıların toplam katılımcıların yüzde 63'ünü oluşturmaktadır. Bu anlamda anketi cevaplayan katılımcıların kayıt dışı istihdam oranının Türkiye genelinde yüzde 50 seviyesinden yüzde 33 seviyesine indiği döneme şahit olduğunu söylemek mümkündür. Diğer yandan anketi cevaplayanların yaş dağılımı, çok sayıda sigorta prim teşvikinin hayata geçirildiği son on yıllık dönemi deneyimlemiş kişilerin anketi cevaplandığını ortaya koymaktadır. Anketi cevaplayanların yüzde 7,6'sı 18 – 24 yaş aralığındayken, 55 – 64 yaş aralığındaki katılımcıların oranı ise yüzde 7,1'dir.

Tablo 38. Katılımcıların Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
İlkokul	13	6,6
Ortaokul	11	5,6
Lise	103	52,3
Yüksek Lisans	40	20,3
Üniversite	30	15,2
Toplam	197	100,0

Katılımcıların eğitim düzeyleri itibarıyla dağılımlarına göre, katılımcıların yüzde 52,3'ü lise mezunudur. Lisans ve yüksek lisans mezunu olan katılımcıların oranı toplamda yüzde 35,5'tir. Bu anlamda katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyinin yüksek olması, ankette verilen cevapların güvenilirliğini artırıcı bir etkidir. Katılımcıların yaş ve eğitim düzeyi verileri birlikte değerlendirildiğinde ankete verilen cevapların belirli bir tecrübeyi ve bilgi düzeyini temsil ettiğini söylemek mümkündür.

2.4.1.3.2.2. İşyeri Profili

Anketin gerçekleştirildiği işyerlerinin profili, kayıt dışı istihdamın dağılımı ve nedenleri anlamında önemli bilgiler sunmaktadır. Türkiye'de kayıt dışı istihdam işyeri büyüklüğü ile doğrudan ilişkilidir. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre Mayıs 2017 itibarıyla 10 ve daha az kişi çalışan işyerlerinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 56,4 iken, 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde bu oran yalnızca yüzde 3,5'tir (TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi(HHİGA), Mayıs 2017). Çalışma kapsamında kayıt dışı istihdam oranının ölçülmesi gibi bir amaç söz konusu değildir. Ancak işyeri büyüklüğünün kayıt dışı istihdama yönelik algı ve yaklaşımı farklılaştırdığı öngörülerek ankete bu yönde soru dahil edilmiştir. Böylelikle küçük ve büyük işyerlerinin kayıt dışı istihdama yönelik algı farklılıkları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Sektörel bağlamda kayıt dışı istihdam oranları ve kayıt dışı istihdama yaklaşım farklılaşmaktadır. İşyerinin üretim ve istihdam yapısı, üretimde bulunduğu pazar, işyerindeki çalışma biçimleri ve çalışanlarla ilgili süreçlerin yönetimi de kayıt dışı istihdamın önemli belirleyicileri arasındadır. Bu çerçevede, çalışma kapsamında işyerlerinin büyüklüğü, sektörel dağılım ve belirtilen diğer hususların ortaya konulması da amaçlanmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan sorulara verilen cevaplar ve anketin uygulandığı işyerlerinin durumu aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 39. Araştırma Alanı İtibarıyla Uygulanan Anketlerin Dağılımı

İl	Frekans	Yüzde
Kırşehir	53	26,9
Nevşehir	49	24,9
Kırıkkale	48	24,4
Aksaray	47	23,9
Toplam	197	100,0

Çalışma 4 ilde uygulanmıştır. Anketlerin mümkün olduğunca eşit sayıda yapılmasına özen gösterilmiştir. Bu noktada illerin işyeri sayıları ve ekonomik büyüklüklerine göre bir ağırlıklandırma yapılmamıştır. Toplam 197 anketin yüzde 26,9'u Kırşehir'de, yüzde 24,9'u Nevşehir'de, yüzde 24,4'ü, Kırıkkale'de ve yüzde 23,9'u Aksaray'da gerçekleştirilmiştir. En fazla anket yapılan il olan Kırşehir ile Aksaray arasında yalnızca 6 anket fark bulunmaktadır. Bu çerçevede illerin karakteristik özelliklerinin anket sonuçlarını farklılaştırması gibi bir durum söz konusu değildir.

Tablo 40. İşyerlerinin Sektörel Dağılımı

İl	Frekans	Yüzde
Ticaret	88	44,7
İnşaat	32	16,2
Tekstil, Hazır Giyim, Deri	19	9,6
Gıda	19	9,6
Eğitim	12	6,1
Turizm, Konaklama, Yiyecek – İçecek Hizmetleri	8	4,1
Tarım, Avcılık ve Balıkçılık	7	3,6
Sağlık ve Sosyal Hizmetler	4	2,0
Elektrik ve Elektronik	3	1,5
Bilişim Teknolojileri	1	,5
Enerji	1	,5
Maden	1	,5
Toplumsal ve Kişisel Hizmetler	1	,5
Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme	1	,5
Toplam	197	100,0

TR 71 Bölgesindeki istihdamın yüzde 47,9'u hizmetler, yüzde 32'si tarım ve yüzde 19'u sanayide gerçekleşmektedir (TÜİK, HHİGA Meta Verileri, 2016). Anketin gerçekleştirildiği işyerlerinin sektörel dağılımına bakıldığında ise ticaret ve inşaat sektörünün ön plana çıktığı görülmektedir. Anketlerin yüzde 60,9 inşaat ve ticaret sektöründe gerçekleştirilmiştir. Özellikle inşaat sektöründe kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik olarak asgari işçilik gibi özel düzenlemeler söz konusudur. Bu anlamda inşaat sektöründe yer alan işyerlerinin kayıt dışı istihdama görece daha yüksek hassasiyet göstermesi beklenmektedir. Bu çerçevede ankette önemli ölçüde inşaat sektörü işverenlerinin yer alması bu hassasiyetin de gözlemlenebilmesine imkan tanımaktadır. Tekstil, gıda, eğitim sektörleri anketlerin yüzde 25,3'lük payını oluşturmuştur. Bunun dışında Turizm, Konaklama, Yiyecek – İçecek Hizmetleri, Tarım, Avcılık ve Balıkçılık, Sağlık ve Sosyal Hizmetler, Elektrik ve Elektronik, Bilişim Teknolojileri, Enerji, Maden, Toplumsal ve Kişisel Hizmetler, Ulaştırma, Lojistik ve Haberleşme sektörlerindeki işyerlerinde anket gerçekleştirilmiştir.

Tablo 41. İşyeri Büyüklüğü

İşyerinde Çalışan Kişi Sayısı	Frekans	Yüzde
1 – 5 Kişi	74	37,6
6 – 19 Kişi	84	42,6
20 – 49 Kişi	5	2,5
50 ve Daha Fazla Kişi	34	17,3
Toplam	197	100,0

Çalışmanın önceki bölümlerinde de belirtildiği üzere işyeri büyüklüğü ile kayıt dışı istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. İşyerinde çalışan sayısı arttıkça, kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. Çalışmanın gerçekleştirildiği 4 il bazında istihdamın genel yapısına bakıldığında, işyeri büyüklüğünün çok yüksek olmadığı görülmektedir. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anket Verilerine göre 2016 yılı itibarıyla TR71 Bölgesinde istihdamın yüzde 68'i 10 ve daha az çalışanı bulunan işyerlerinde gerçekleşmektedir (TÜİK, HHİGA Meta Verileri, 2016). Diğer yandan 10 ve daha az çalışanı bulunan işyerlerindeki çalışanların yüzde 54,7'si kayıt dışı istihdam edilmektedir.

Dolayısıyla Türkiye genelindeki işyeri büyüklüğü – kayıt dışı istihdam ilişkisinin bölge özelinde de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre de TR 71 bölgesindeki işyerlerinin yalnızca yüzde 1,59'u 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerleridir (SGK Sigortalı İstatistikleri, Mayıs 2017). Türkiye'de genel olarak görülen işyerlerinin kurumsallaşamaması ve işyeri büyüklüğünün daha çok küçük ve orta ölçekli olması durumunun bölge özelinde de geçerli olduğu görülmektedir. Bölgenin işyeri büyüklüğü ve kurumsallaşma noktasında Türkiye ortalamasını yansıttığı söylenebilir. Ankete katılan işyerlerinin yüzde 37,6'sı 1 – 5 kişinin, yüzde 42,6'sı 6 – 19 kişinin, yüzde 2,5'i 20 – 49 kişinin ve yüzde 17,3'ü 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerleridir. Anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 17,3'ünün 50 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyeri olması, kayıt dışı istihdama yönelik olumsuz algının yüksek olması beklentisi doğurmaktadır. TR 71 bölgesindeki toplam işyerlerinin yalnızca yüzde 1,59'u 50 ve daha fazla çalışanı bulunan işyeri iken anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 17,3'ünün bu büyüklükte işyerleri olması bu beklentiyi doğurduğu gibi, anket çalışmalarının daha çok büyük ölçekli şirketler tarafından kabul edildiğini, küçük işyerlerinin bu tip çalışmalara olumlu yaklaşmadığını ve işyerine bu amaçlarla girilmesini engellediğini de ortaya koymaktadır.

Anket gerçekleştirilen işyerlerinin sektör, işyeri büyüklüğü ve kurulu bulunduğu il verileri birlikte değerlendirildiğinde, 50 ve daha fazla çalışanı bulunan 34 işyerinin 16'sının ticaret, 8'inin inşaat sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir. İnşaat sektöründe anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 25'i 50 ve üzerinde çalışanı bulunan işyerleridir. Diğer yandan inşaat sektöründeki anketlerin yüzde 37,5'i Kırşehir'de kurulu bulunan işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Tekstil, hazır giyim, deri sektöründeki anketlerin yüzde 47,3'ü ise Nevşehir'de gerçekleştirilmiştir. Bölgede başat sektör olan tarımda anketlerin ancak yüzde 3,5'i gerçekleştirilebilmiştir. Tarım sektöründeki işyerlerinin anketörleri kabul etmek noktasında gösterdiği isteksizlik nedeni ile bu sayı düşük kalmıştır. Diğer yandan tarım sektöründeki işyerlerinin genellikle şehir merkezinde değil, kırsal alanlarda olması ve işverenlerinin işyerinin başında olmaması nedeniyle tarım sektöründe yapılan anket sayısı düşük kalmıştır.

Tablo 42. İşletme Ortaklık Yapısı

İşletme Ortaklık Yapısı	Frekans	Yüzde
Limited Şirket	94	47,7
Ortaklık yok	59	29,9
Şahıs ortaklığı	22	11,2
Anonim Şirket	22	11,2
Toplam	197	100,0

İşyerlerinin ortaklık yapısı, kurumsallık düzeyinin belirlenmesinde önemli bir veri olarak değerlendirilmektedir. Şahıs ortaklıklarında, anonim ve limited şirketlere göre özellikle istihdam noktasında işveren odaklı yaklaşımlar gözlemlenmektedir. Bu gibi işyerlerinde kurumsal bir kültür oluşmadığı için kayıt dışı istihdama yönelik tutumlar farklılaşabilmektedir. Küçük ve kurumsallaşmamış işyerlerinde kayıt dışı istihdam ve eksik bildirim sorunu daha sık görülmektedir. Bu çerçevede, ankette işyerlerinin ortaklık yapısını belirlemeye yönelik bir soru bulunmaktadır. Bu soruya verilen cevaplara göre, anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 47,7'si limited şirket ve yüzde 11,2'si anonim şirkettir. Dolayısıyla, toplamda anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 58,9'u kurumsallaşmaya görece daha yakın işyerleridir. Anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 29,8'i ortaklık bulunmayan, yüzde 11,1'i ise şahıs ortaklı şirketlerdir. Şirketlerin ortaklık yapılarına sektörel anlamda bakıldığında, kurumsallaşma eğilimi yüksek sektörlerin eğitim ve inşaat olduğu görülmektedir. Anket gerçekleştirilen işyerlerinden eğitim sektöründe yer alan 12 şirketin 10'u, inşaat sektöründeki 32 şirketten 28'i limited veya anonim şirkettir. Bu sektörlerde büyük ölçekli şirketlerin piyasaya hakim olabilmesi ve özellikle ihaleli işler üzerinden hizmet alınması gerekliliği söz konusu olduğu için kurumsallaşma eğiliminin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Tekstil ve gıda sektörleri ise şahıs ortaklıklarının ve ortaklık olmayan yapıların yoğun olduğu sektörler konumundadır. Anket gerçekleştirilen 19 tekstil işyerinden 14'ü, 19 gıda işyerinden 15'i şahıs ortaklığı veya ortaklık bulunmayan şirket statüsündedir. Özellikle tekstil sektöründe fason üretimin yaygınlığı ve emek yoğun bir üretim biçiminin söz konusu olması nedeniyle kayıt dışı istihdama yatkın bir yapı söz konusudur. Tekstil sektörü bu anlamda üretim biçiminin ve küresel rekabetin çalışma koşullarına olumsuz etkisinin en yoğun görüldüğü sektör konumundadır.

Tablo 43. İşyerinin Pazar Durumu

İhracat Durumu	Frekans	Yüzde
İhracat Yapmıyor	191	97,0
İhracat Yapıyor	6	3,0
Toplam	197	100,0

İşyerinin ihracat yapıyor olması ve kayıt dışı istihdam arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. İhracat yapmanın gerektirdiği prosedürlere uyum sağlanması ve bu konudaki teşviklerden yararlanılması için ihracat yapan şirketlerde kayıt dışı istihdamın görülmesi düşük bir ihtimaldir. Bu nedenle, anket çerçevesinde işyerlerinde ihracat yapılıp yapılmadığı sorusuna yer verilmiştir. Anket gerçekleştirilen 197 işyerinin yalnızca 6 tanesinde ihracat gerçekleştirilmektedir. İhracat gerçekleştirilen 6 şirketin 3 tanesi ticaret, 2 tanesi inşaat, 1 tanesi ise tarım, avcılık, ormancılık sektöründe faaliyet göstermektedir.

Tablo 44. İşyerinin Üretim ve Ticaret Durumu

Üretim ve Ticaret Durumu	Frekans	Yüzde
Hizmet	79	40,1
Perakende satış	74	37,6
Üretim, toptan ve perakende satış	22	11,2
Toptan ve perakende satış	15	7,6
Üretim ve toptan satış	7	3,6
Toplam	197	100,0
Marka – Fason Üretim	Frekans	Yüzde
Firmanın Markası Var	108	93,9
Fason Üretim	6	5,2
Marka ve Fason Üretim	1	,9
Toplam	115	100,0

Kayıt dışı istihdam ile sektörel konumlanma ve üretim biçimi arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi verilerine göre, Mayıs 2017 itibarıyla kayıt dışı istihdam oranının en yüksek olduğu sektör yüzde 82,8 ile tarımken; toptan ve perakende ticaret sektöründe kayıt dışı istihdam oranı yüzde 58'dir. Diğer yandan, finans ve sigorta faaliyetleri, kamu yönetimi ve savunma, zorunlu sosyal güvenlik sektöründe bu oran yüzde 2,3'e kadar gerilemektedir (TÜİK, HHİGA, Mayıs 2017). Bu durum, hizmetler sektöründe kayıt dışı istihdam oranının görece düşük olduğunu, toptan ve perakende ticaret içerisinde de toptan ticaret ve üretim ayağının söz konusu olması halinde kayıt dışı istihdamda gerileme olduğunu ortaya koymaktadır.

Anket içerisinde bu nedenle işyeri profilinin daha detaylı ortaya konulması ve kayıt dışı istihdam açısından profilin anlaşılabilirliği açısından üretim ve ticaret durumu ile ilgili soru da yer almıştır. Anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 40,1'i hizmet ürettiğini ifade etmiştir. Anket gerçekleştirilen işyerleri içerisinde perakende satış işini yürüten işyerlerinin oranı yüzde 37,6 iken, üretim, toptan ve perakende satış gerçekleştiren işyerlerinin payı yüzde 11,2, toptan ve perakende satış gerçekleştiren işyerlerinin payı yüzde 7,6, üretim ve toptan satış gerçekleştiren işyerlerinin ise yüzde 3,6'dır.

Üretim yapan ve marka konusundaki soruya cevap veren 115 katılımcıdan 108'i firmanın markası olduğunu ifade etmiştir. Yalnızca 6 katılımcı işyerinde fason üretim yapıldığını bildirmiştir. Bu anlamda, anket gerçekleştirilen işyerlerinin hizmet veya mal üreten, ürettiği mala ait kendi markası bulunan, ağırlıklı olarak perakende satış gerçekleştiren işyerleri olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 45. İşyerlerinde Sendikal Örgütlenme

Sendikal Durum	Frekans	Yüzde
Örgütlü Sendika Var	2	1,0
Örgütlü Sendika Yok	195	99,0
Toplam	197	100,0

Sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinde, kayıt dışı istihdama rastlanması çok düşük bir ihtimaldir. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın engellenmesine yönelik politikalar geliştirilirken sendikalar, sendikalaşmanın ve örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasını sıkça dile getirmektedirler. Diğer yandan, Türkiye'de sendikal örgütlenme ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma düzeyi çok düşüktür. 2017 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre sendikalaşma oranı yüzde 11,95'tir. 13.581.554 işçiden yalnızca 1.623.638'i herhangi bir sendikaya üyedir (CSGB, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, 2017). Sendikalaşma oranı düşük olduğu gibi toplu iş sözleşmesinden faydalanan işçi sayısı da azdır. 2015 yılında 16.912 işyerinde, 1.632 toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve yalnızca 644.985 işçi toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmiştir (Çalışma Genel Müdürlüğü, 2016: 6). Özellikle özel sektörde sendikalaşmanın önünde halen engeller bulunmaktadır. Kayıt dışı istihdam ile sendikalaşma oranı arasında güçlü bir ilişki söz konusudur. Sendikalı işyerlerinde kayıt dışı istihdam neredeyse hiç yoktur. Bu çerçevede, anket gerçekleştirilen işyerlerinde sendikal durumun ortaya konulması amacıyla bu yönde bir soru ankete dahil edilmiştir.

Ankete katılan işyerlerinin yalnızca 2 tanesinde örgütlü bir sendika bulunmaktadır. Örgütlü bir sendikanın yer aldığı işyerlerinden 1 tanesi ticaret, 1 tanesi de inşaat sektöründedir. Diğer işyerlerinde herhangi bir sendikal örgütlenme söz konusu değildir.

Tablo 46. Teşvik Tedbirlerinden Yararlanma

<i>Herhangi bir teşvik tedbirinden yararlanıyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Hayır	103	52,6
Evet	93	47,4
Toplam	196	100,0

Anket gerçekleştirilen işyerlerinin özel olarak sigorta prim teşviklerine, genel olarak bütün teşvik tedbirlerine yönelik algıları değerlendirileceğinden, işyeri profili bölümünde analiz edilmek üzere ankete teşvik tedbirlerinden yararlanma durumunun tespit edilmesine yönelik soru eklenmiştir. Anket gerçekleştirilen ve bu soruya cevap veren işyerlerinden yüzde 47,4'ü bir teşvik tedbirinden yararlanmaktadır. Bu oranın yüksek olduğunu söylemek mümkünse de durumun teşvik tedbirleri hayata geçirilirken belirlenen hedefler doğrultusunda değerlendirilmesi gerekmektedir. Ankete katılan işyerlerinin yüzde 52,6'sında herhangi bir teşvik tedbirinden yararlanılmamaktadır. Yürürlükte olan pek çok sigorta prim ve yatırım teşviklerinin veya finansal teşviklerin hiçbirinden yararlanmayan işyeri sayısının yüksek olması, özellikle çalışma kapsamındaki işyeri profilinde bu konuda bilinçlendirme ve farkındalık çalışmalarının daha kapsamlı yürütülmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Teşvik tedbirlerinin bilinirliğinin artırılması ile işverenlerin de yeni yatırımlar ve açılımlar gerçekleştirmesi mümkün olabilecektir.

Tablo 47. Teşvik Tedbirlerinden Yararlanma

Yararlanılan Teşvikler	Frekans	Yüzde
Sigorta Prim Teşvikleri	50	56,8
Enerji Teşvikleri	18	20,4
İşbaşı Eğitim Programı	9	10,2
687 – 5486 Sigorta Prim Teşviki	5	5,6
İŞKUR Hizmetleri (İŞKUR Personelinin Yönlendirmeleri)	2	2,2
Sigorta Primi İşveren Payı Teşvikleri	2	2,2
KOSGEB Teşvikleri	1	1,1
Sıfır Faiz Desteği	1	1,1
Toplam	88	100

Teşvik tedbirlerinden yararlandığını belirten katılımcılara, yararlanan teşvik türü de sorulmuştur. Teşvikten yararlanan işyerlerinin yüzde 56,8'inde sigorta prim teşviklerinden yararlandığı görülmektedir. Buna ek olarak, “687 – 5486”, sigorta primi işveren payı teşvikleri ve işbaşı eğitim programı teşviklerinden yararlandığını ifade eden katılımcılar da eklendiğinde yüzde 74,8 düzeyinde sigorta prim teşviklerinden yararlandığı ortaya çıkmaktadır. Teşvik tedbirleri içerisinde enerji teşvikleri, sigorta prim teşviklerinden sonra yararlanan teşvik türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İşbaşı eğitim programı ve İŞKUR hizmetleri ile ilgili teşviklerden yüzde 10'un üzerinde yararlanılıyor olması bulgusu, İŞKUR'un son dönemde yürüttüğü çalışmalar sayesinde işverenler ile arasındaki mesafeyi azalttığını ortaya koyması bakımından önemlidir. İŞKUR istihdam ve eşleştirme faaliyetlerini yürüten kamu istihdam kurumu olarak işverenler ile iletişimi güçlü olması gereken bir kurumdur. Son dönemde yürüttüğü çalışmalar ile İŞKUR işverenlerin sıkça başvurduğu ve cezalandırıcı değil, faydalanılacak bir kurum olarak algılanmaya başlanmıştır. Bu algı değişikliğinin oluşmasında İşbaşı Eğitim Programı gibi doğrudan işverene katkı sağlayan uygulamaların etkisi çok büyüktür.

İşyeri profili bölümündeki değerlendirmeler, anketlerin TR 71 bölgesinin karakteristiğini yansıtan, kayıt dışı istihdam konusunda bilgi verebilecek ve verdiği bilgilere güvenilebilecek nitelikteki işyerlerinde, bu konuda bilgi sahibi olması beklenen yaş ve eğitim düzeyindeki katılımcılarla gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. İşyerlerinin hem TR 71 bölgesi, hem de Türkiye genelindeki profile benzer ve kayıt dışı istihdam anlamında önemli veriler sunabilecek nitelikte olması çalışmanın niteliğini ve güvenilirlik düzeyinin artırıcı özelliklerdir.

2.4.1.3.2.3. Çalışan Profili

Anket çerçevesinde anket gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan profilinin ortaya konulması amacıyla sorular almıştır. Bu başlık altında anket yapılan işyerlerinin çalışan profiline ilişkin araştırma bulguları analiz edilecektir.

Tablo 48. İşyerlerinde Çalışanların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı

Yaş Grupları İtibarıyla Çalışan Profili	Frekans	Yüzde
18 – 30 Yaş Arası	112	56,9
31 – 40 Yaş Arası	73	37,1
18 Yaş Altı	8	4,1
41 – 50 Yaş Arası	4	2,0
Toplam	197	100,0

Çalışanların kayıt dışı istihdama yönelik algısı, yaş ile değişmektedir. Çalışmanın önceki bölümünde değinildiği üzere, yeni mezunlar ve genç çalışanlar, orta ve yüksek kademeli çalışanlara göre sigortalılığı ve sosyal güvenlik sisteminden sağlanan yardımları daha az önemsemektedirler. Diğer yandan, orta kademeli ve yaşlı çalışanlar, ücret ve çalışma koşulları kadar, sigortalılığı ve prime esas kazançlarını göz önünde bulundurarak iş tercihinde bulunmaktadırlar. Bu çerçevede, anket kapsamında işyerlerinde çalışan kişilerin yaş dağılımı araştırılmıştır. İşyerlerinde çalışan kişilerin yüzde 56,9'u 18 – 30 yaş aralığındadır. 31 – 40 yaş arası çalışanların oranı yüzde 37,1, 18 yaş altı çalışanların oranı yüzde 4,1 ve 41 – 50 yaş arası çalışanların oranı yüzde 2'dir. TÜİK 2016 yılı verilerine göre, TR 71 bölgesinde istihdam edilenlerin yüzde 32,6'sı 20 – 34 yaş aralığındadır (TÜİK, HHİGA Meta Verileri, 2016). Bu açıdan, anket gerçekleştirilen şirketlerdeki çalışanların yaş ortalamasının genel profilden farklı olarak 18 – 30 yaş aralığında yoğunlaştığı görülmektedir. Anket gerçekleştirilen işyerlerinde 50 yaş üzeri çalışan bulunmadığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla, anket gerçekleştirilen işyerlerinin istihdam tercihlerinde gençleri ön planda tuttuğu söylenebilir.

Türkiye işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biri, kadınların işgücüne katılma oranının düşük olmasıdır. 2017 yılı Mayıs ayı itibarıyla kadınların işgücüne katılma oranı 33,9'dur (TÜİK, HHİGA, Mayıs 2017). Ortalama olarak çalışma çağındaki her üç kadından yalnızca biri işgücü piyasasına katılmaktadır. Kayıt dışı istihdam açısından ise kadın işgücünün sigortasız çalışmaya daha fazla zorlanması söz konusudur. Sağlık hizmetine evliyse eşi, değilse anne – babası üzerinden erişebilen kadın işgücü, işverenler tarafından kayıt dışı istihdama erkeklere oranla daha yüksek düzeyde zorlanabilmektedir. Diğer yandan, kadınların ikincil işgücü olarak görülmesi nedeniyle iş bulabilse bile, sigortasızlığa razı olduğu da görülmektedir. Bu çerçevede, işyerlerindeki çalışan profilinin ortaya konulması bağlamında çalışanların cinsiyet dağılımının tespitine yönelik soruya yer verilmiştir.

Tablo 49. İşyerlerinde Çalışanların Cinsiyetler İtibarıyla Dağılımı

Cinsiyetler İtibarıyla İşçi Profili	Frekans	Yüzde
Çoğunluğu Erkek, Azınlığı Kadın	99	50,3
Yarısı Erkek, Yarısı Kadın	38	19,3
Çoğunluğu Kadın, Azınlığı Erkek	30	15,2
Hepsi Erkek	24	12,2
Hepsi Kadın	6	3,0
Toplam	197	100,0

Anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 50,3'ünde çalışanların çoğunluğunun erkek, azınlığının kadın olduğu ifade edilmiştir. İşyerlerinin yüzde 19,3'ünde çalışanların yarısı erkek yarısı kadın, yüzde 15,2'sinde çoğunluğu kadın, azınlığı erkektir. İşyerlerinin yüzde 12,2'sinde çalışanların tamamının erkek, yüzde 3'ünde ise kadın olduğu ifade edilmiştir. İşyerlerinde çalışanların tamamen erkek olduğu 24 işyerinin sektörel dağılımına bakıldığında, bu işyerlerinin ticaret, tarım, avcılık ve ormancılık, bilişim teknolojileri ve gıda sektörlerinde faaliyet gösterdikleri görülmektedir. Tarım sektöründeki 7 işyerinin birinde bütün çalışanlar erkektir. Gıda sektöründe yer alan 19 işyerinin 4'ünde, ticaret sektöründe yer alan 88 işyerinin 18'inde ve bilişim sektöründe yer alan bir işyerinde çalışanların tamamı erkektir. Çalışanların tamamıyla kadınlardan oluştuğu sektörlere bakıldığında ise tekstil sektörü öne çıkmaktadır. Anket gerçekleştirilen 19 tekstil sektörü işyerinin 4'ünde çalışanların tamamı kadındır. 19 gıda sektörü işyerinin 1 tanesinde ve 88 ticaret işyerinin 1 tanesinde çalışanların hepsi kadındır. Tekstil ve hazır giyim sektörü üretim biçimi nedeniyle daha çok kadınların tercih edildiği bir sektördür. 2013 yılı verilerine göre tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışanların yüzde 39,2'si kadındır (PGlobal – TTSİS, 2013:16). Bu oran, tekstil sektörünü kadın istihdamı açısından üst sıralara taşımaktadır. Anket gerçekleştirilen işyerlerindeki istihdamın cinsiyetler itibarıyla dağılımını yansıtan verilerin bu anlamda tutarlı olduğunun söylenmesi mümkündür.

Tablo 50. İşyerlerinde Çalışanların Eğitim Düzeyleri İtibarıyla Dağılımı

<i>Çalıştırdığınız işçi profilinin eğitim düzeyleri genellikle nasıldır?</i>		
	Frekans	Yüzde
Çoğunluğu ilköğretim mezunu	44	22,6
Çoğunluğu meslek lisesi mezunu	113	57,9
Çoğunluğu üniversite mezunu	38	19,5
Toplam	195	100,0

Kayıt dışı istihdam oranı ile çalışanların eğitim düzeyi arasında kuvvetli bir ilişki söz konusudur. Daha önce de belirtildiği üzere, çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, kayıt dışı istihdam oranı azalmaktadır. TÜİK Mayıs 2017 verilerine göre okuma yazma bilmeyenler içerisinde kayıt dışı istihdam oranı yüzde 89,4 iken, yükseköğretim mezunlarında bu oran yüzde 7,1'dir. Ayrıca genel lise mezunlarında kayıt dışı istihdam oranı yüzde 21,7 iken, lise dengi mesleki okul mezunlarında oran yüzde 18'e düşmektedir. Mesleki lise mezunlarındaki kayıt dışı istihdam oranı genel lise mezunlarına göre daha düşüktür (TÜİK, HHİGA, Mayıs 2017). İşyerlerindeki durumun çalışan profili açısından analize dahil edilmesi amacıyla ankete bu yönde soru dahil edilmiştir.

Anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 57,9'unda çalışanların çoğu meslek lisesi mezunudur. İşyerlerinin yüzde 22,6'sında çoğunluk ilköğretim mezunu, yüzde 19,5'inde çoğunluk üniversite mezunudur. İşyerlerinde çalışanların çoğunluğunun meslek lisesi mezunu olması hem kayıt dışı istihdam açısından hem de mesleki eğitime duyulan güven açısından önemlidir. İşyerlerinde meslek lisesi mezunlarının sayısının yüksek olması işverenlerin eleman temininde dikkat ettiği hususların başında işe uygun eğitim almış ve nitelikli olmanın geldiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında, meslek lisesi mezunları içerisinde kayıt dışı istihdam oranının daha düşük olması nedeniyle işyerlerinde mesleki eğitim mezunu sayısı arttıkça kayıt dışı istihdam oranında da gerilemesi beklenmektedir. Anket gerçekleştirilen işyerlerindeki çalışan profiline genel olarak bakıldığında, 18 – 30 yaş arası, orta kıdemli, genellikle meslek lisesi mezunu ve bazı sektörler hariç erkek yoğun bir profilin söz konusu olduğunu söylemek mümkündür.

2.4.1.3.2.4. Çalışma Düzeni

İşyerindeki çalışma düzeni ile kayıt dışı istihdam ve eksik bildirim arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, işyerindeki çalışma süreleri uzadıkça eksik bildirim riski artmaktadır. Bunun yanında, işverenin iş ve sosyal güvenlik hukukuna yönelik yükümlülüklerini nasıl yerine getirdiği de konuya ilişkin hassasiyetini ortaya koymaktadır. İşçilerin yazılı bir iş sözleşmelerinin bulunması, bordrolarının kendilerine verilmesi gibi uygulamalar işverenlerin hukuka uygun süreçler yönettiklerini göstermektedir. Bu çerçevede, anket kapsamında söz konusu uygulamalara ilişkin sorulara yer verilmiş ve işyerlerindeki çalışma düzeni ile ilgili detaylar ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 51. İşyerlerinde Çalışma Süreleri

Fazla Mesai	Frekans	Yüzde
Fazla Mesai Yapılmıyor	169	85,8
Bazen Fazla Mesai Yapılıyor	15	7,6
Fazla Mesai Yapılıyor	13	6,6
Toplam	197	100,0

Ankete katılan işyerlerinin yüzde 85,8'inde fazla mesai yapılmadığı, yüzde 7,6'sında bazen fazla mesai yapıldığı, yüzde 13'ünde ise fazla mesai yapıldığı ifade edilmiştir. Türkiye işgücü piyasasında fazla mesailerin ödenmemesinin büyük bir problem olduğu bilinmektedir. Fazla mesaisi ödenmeyen bir çalışan yalnızca o ay eline geçmesi gereken paradan değil, emekli aylığına etki edebilecek bir miktardan da olmaktadır. Bu çerçevede, fazla mesainin sık yapıldığı işyerlerinde kayıt dışı istihdam ve özellikle eksik bildirim daha çok rastlanmaktadır. Tablo 51'de yer alan verilerden, anket gerçekleştirilen işyerlerinin yoğun olarak fazla mesai yapılan işyerleri olmadıkları görülmektedir.

İşyerlerinde işçilerin özlük haklarının yönetimi, kayıt dışı istihdam açısından önemli bir belirleyicidir. İşyerinde işçilerin yazılı bir iş sözleşmesinin bulunması ve bordroların işçilere verilmesi işyerinde iş hukukunun gerektirdiği yapının kurulduğunu göstermektedir. Ankete katılan işyerlerinin yüzde 56,3'ünde işçilerin iş sözleşmesi bulunmaktadır. İş Kanunu'na göre iş sözleşmesinin yazılı yapılması bir zorunluluk değildir. İstisnai olarak iş sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu bulunan sözleşme türleri bulunmaktadır. Ancak iş sözleşmesinin yazılı olması, çalışanın görev ve sorumluluklarının ortaya konması ve çalışma düzeninin belirlenmesi açısından önemlidir. Bu anlamda, yazılı iş sözleşmesi bulunmayan işçilerin belirsiz bir çalışma düzeni içerisinde yer aldıklarını ve işe ne zaman başladıklarını ve çalışma koşullarını ispat etmekte güçlük yaşayabileceklerini söylemek mümkündür. Özellikle hizmet tespiti davaları açısından iş sözleşmesi önemli bir yazılı delil niteliğindedir.

Tablo 52. İşyerlerinde Özlük Hakları Yönetimi

İşçilerin İş Sözleşmesinin Var Olup Olmaması		
	Frekans	Yüzde
İşçilerin İş Sözleşmesi Var	111	56,3
İşçilerin İş Sözleşmesi Yok	86	43,7
Toplam	197	100,0
İşçiler için Bordro Düzenlenip Düzenlenmemesi		
	Frekans	Yüzde
İşçiler Bordro Alıyor	169	85,8
İşçiler Bordro Almıyor	28	14,2
Toplam	197	100,0
Sigorta İşlemlerinin Gerçekleştirilme Biçimi		
Dışardan Destek	165	83,8
İşyeri İçi Muhasebeci	32	16,2
Toplam	197	100,0
Sosyal Güvenlik ve Hukuk Alanında Danışmanlık Alınıp Alınmaması		
Danışmanlık Alınmıyor	176	89,3
Danışmanlık Alınıyor	21	10,7
Toplam	197	100,0

Çalıştırdığı işçilerin iş sözleşmesi bulunmayan işyerlerinin sektörel dağılımına ve büyüklüklerine bakıldığında tekstil sektöründe ve 20'den az çalışanı bulunan işyerlerindeki yoğunluk göze çarpmaktadır. 1 – 5 çalışanı bulunan 74 işyerinin 51'inde çalışan işçilerin yazılı iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Buna karşılık, 20 ve daha fazla çalışanı bulunan 39 işyerinin yalnızca 6'sında çalışan işçilerin yazılı iş sözleşmesi yoktur. Tekstil sektörü işyerlerinin 19'unun 13'ünde çalışan işçilerin yazılı iş sözleşmesi bulunmamaktadır. Anket gerçekleştirilen 7 tarım sektörü işyerinin ise 4'ünde işçilerin yazılı iş sözleşmesi yoktur. Eğitim sektöründe yer alan 12 işyerinin tamamında işçilerin yazılı iş sözleşmesi vardır. Bu durum çalışma koşullarının net bir şekilde belirlendiği, büyük işletmelerin faaliyet gösterdiği sektörlerde işçilerin yazılı iş sözleşmesinin bulunduğunu ve bu anlamda çalışma koşullarının net bir şekilde belirlendiğini göstermektedir.

İş Kanunu'na göre 5 ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ücretlerin banka kanalıyla ödenmesi bir zorunluluktur. Diğer yandan, mevzuat gereğince işçilere ücret ödemesine ilişkin bordro verilmesi zorunluluğu da söz konusudur. Ücretlerin banka kanalıyla ödendiği ve işçilere ücret bordrosu verilen işyerlerinde kayıt dışı istihdam ve eksik bildirim görölme ihtimali çok düşüktür. Bu işyerlerinde eksik bildirim görölse bile işçinin bu konuda elinde çok güçlü bir delil olacağı için konuyu mahkemeye taşıması halinde hakkını savunabilmesi mümkündür.

Anket gerçekleştirilen işyerlerinin yüzde 85,8'inde çalışanlara bordro verilmektedir. Bordro verilmeyen işyeri oranı ise yüzde 14,2'dir. İşçilerin bordro almadığı işyerlerinin sektörel dağılımında tekstil, gıda ve tarım sektörleri ön plana çıkmaktadır. Özellikle tekstil ve tarım sektöründe mevsimsel ve dönemsel çalışmanın yoğun olması, ayrıca işyeri dışında çalışma biçimlerinin kullanılması nedeniyle hem iş sözleşmesinin olmaması hem de bordro verilmemesi daha sık karşılaşılan bir durumdur.

İşverenlerin iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin süreçleri yönetmek için işyeri içerisinde bir birim kurması, bu konuya verilen önemi göstermektedir. Genellikle sigorta primlerinin hesaplanması ve ödenmesi işinin işyeri içerisindeki muhasebeciler tarafından yürütülmesi, bu konuya ilişkin bir birimin mevcudiyetini ortaya koymaktadır. Bu anlamda anket çerçevesinde işverenlere bu işlemleri nasıl yürüttükleri sorulmuştur.

Ankete katılan işyerlerinin yüzde 83,8'inde dışardan destekle sigorta ve özlük işlemleri yürütülmektedir. İşyerlerinin yüzde 16,2'sinde ise bu işlemler işyeri içerisindeki muhasebeciler tarafından gerçekleştirilmektedir. İşyeri büyüklüğü ile işyeri içerisinde bu konuda bir birim kurma konusu birlikte değerlendirildiğinde, 20 ve daha fazla çalışanı bulunan 39 işyerinin 32'sinde işyeri içerisinde bir birim bulunduğu, buna karşılık 20'den az çalışanı bulunan 158 işyerinin 133'ünde böyle bir birim bulunmadığı görülmektedir.

İş ve sosyal güvenlik hukuku uygulamaları konusunda danışmanlık alınması işyerinde çalışan hakları konusunda bir hassasiyet olduğunu ve yürürlükteki sigorta prim teşvikleri konusunda farkındalığın bulunduğunu göstermesi açısından önemlidir. Anket çerçevesinde işyerlerine bu konuda danışmanlık alınıp alınmadığı sorulmuştur. İşyerlerinin yüzde 10,7'si bu konuda danışmanlık hizmeti almaktadır. İş ve sosyal güvenlik hukuku konusunda danışmanlık alan işyerlerinin çalışan sayısı fazla olan işyerleri olduğu görülmektedir. 50 ve daha fazla çalışanı bulunan 34 işyerinin 7'si danışmanlık hizmeti almaktadır.

Anket gerçekleştirilen işyerlerinin çalışma düzeni genel olarak değerlendirildiğinde, fazla mesainin yoğun olmadığı, işçilerin iş sözleşmesinin bulunduğu, genellikle bordroların işçilere verildiği, sigorta işlemlerinin dışardan muhasebeciler tarafından destek alınarak yürütüldüğü ve bu konuda danışmanlık alınmadığı görülmektedir. İşyeri büyüklüğü arttıkça iş sözleşmesinin var olduğu, bordronun işçilere verildiği, iş ve sigorta işlemleri konusunda işyeri içi birimlerin bulunduğu ve bu konuda danışmanlık alındığı ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.3.2.5. Kayıt Dışı İstihdamın Boyutlarına İlişkin Görüşler

Çalışma çerçevesinde işverenlerin kayıt dışı istihdamın boyutlarına ilişkin görüşleri de araştırılmıştır. Kayıt dışı istihdamın boyutlarının işverenler tarafından nasıl algılandığının ortaya konulması, işverenlerin kayıt dışı istihdama ilişkin görüşlerinin incelenmesi açısından önemlidir. Türkiye işgücü piyasasında son 12 yıllık dönemde yürütülen politikalar, denetim mekanizmalarındaki yeni uygulamalar, kayıtlı istihdamın desteklenmesine yönelik projeler ve sosyal güvenlik şemsiyesinin genişletilmesine yönelik uygulamalar gibi pek çok düzenleme ile kayıt dışı istihdamda önemli gerileme yaşanmıştır. Bu açıdan, kayıt dışı istihdam oranı yüzde 50'ler seviyesinden yüzde 30'lar seviyesine gerilemiştir. Ancak kayıt dışı istihdam gibi çok boyutlu yansımaları olan bir sorun alanı söz konusu olduğunda, bu ilerlemenin sürmesi ve etki alanının genişlemesi gerektiği açıktır. Bu bağlamda, işverenlerin mevcut durumu ve bu gelişmeleri nasıl değerlendirdiğinin ortaya konulması çalışma açısından önem verilen hususlar arasındadır.

Tablo 53. Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olmasının Nedenlerine İlişkin İşveren Algısı

Önem Sırası	Nedenler
1	Maliyet Baskısı
2	Piyasa koşulları (İşgücü piyasasının katılığı)
3	İşletme büyüklüğü
4	Verimliliğe ilişkin sorunlar
5	İstihdam teşvikleri konusunda yeterince bilgi sahibi olmama
6	Cezaların yeterince caydırıcı olmaması (Suç ekonomisine yakınlık)
7	Sigortalının bildiriminde bürokratik işlemlerin fazla olması
8	Çalışanların sık iş değiştirmesi

Anket çerçevesinde işverenlere Türkiye'de kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının talep yönlü nedenleri konusundaki görüşleri sorulmuştur. Nedenler arasında öncelik sıralaması yapması da istenen katılımcılar, kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının en önemli nedeninin maliyet baskısı olduğunu ifade etmişlerdir. Rekabet içerisinde pazar payı kapma, ürettiği ürün ve hizmeti daha ucuza mal etme endişesi olan işverenler, kayıt dışı istihdamın en önemli nedenini bu çerçevede tanımlamışlardır. Piyasa koşulları (işgücü piyasası katılığı), işletme büyüklüğü ve verimliliğe ilişkin sorunlar kayıt dışı istihdamın nedenleri içerisinde sayılan diğer nedenlerdir.

İşverenlerin kayıt dışı istihdam konusunda maliyet baskısına işaret etmeleri, kayıt dışı istihdama yönelik tedbirler içerisinde ilk sırada gelen sigorta prim teşviklerine yönelik uygulamaların amaca doğrudan hizmet ettiğini ortaya koymaktadır. Sigorta prim teşvikleri, kayıtlı istihdamın işverene maliyetini azaltan düzenlemelerdir. Diğer yandan, piyasa koşulları (işgücü piyasası katılığı) konusunda Türkiye işgücü piyasasında pek çok adım atıldığını söylemek mümkündür. Esnek çalışma modellerinin hukuki karşılığının oluşturulması, sosyal güvenlik sisteminde farklı mekanizmalar ile işçi çalıştırmanın kolaylaştırılması gibi konularda yapılan düzenlemeler ile bu konuda önemli düzenlemeler hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. İşletme büyüklüğü ise Türkiye işgücü piyasasının kayıt dışı istihdama neden olan en büyük sorunu olarak ortaya çıkmaktadır. Hem genel işgücü piyasası verileri hem de anket kapsamında elde edilen bulgular, işletmelerin büyüklüğü arttıkça, kayıt dışı istihdamda gerileme olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, Ticaret Hukuku çerçevesinde bazı önlemlerin alınabileceği, şirket kurmanın kolaylaştırılmasının yanında işverenlerin yeni ve güçlü yapılar oluşturabileceği bir hukuki zeminin oluşturulması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Tablo 54. Araştırma Alanı İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdam Düzeyine İlişkin İşveren Algısı

<i>İlinizde Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olduğunu Düşünüyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	92	46,7
Hayır	73	36,9
Fikrim yok	32	16,1
Toplam	197	100,0

Anket kapsamında işverenlere Türkiye geneli dışında işyerinin kurulu bulunduğu ildeki kayıt dışı istihdamın mevcut durumu da sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 46,7'si işyerinin kurulu bulunduğu ilde kayıt dışı istihdamın yüksek olduğunu düşünmektedir. Kayıt dışı istihdamın yüksek olmadığını düşünenlerin oranı yüzde 37,1 iken, "fikrim yok" cevabını verenlerin oranı yüzde 16,2'dir.

2.4.1.3.2.6. Kayıt Dışı İstihdam Algısı

Kayıt dışı istihdamın işverenler tarafından nasıl algılandığı, işverenlerin kayıt dışı istihdam ve eksik bildirimle ilişkin tutumlarını belirlemektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında işverenlerin kayıt dışı istihdam algısının ortaya konulmasına yönelik sorulara yer verilmiştir. Bu sorular ile kayıt dışı istihdamın ve eksik bildirimle ilgili sektörlerde yoğunlaştığının, nedenlerinin, kayıt dışı istihdamın denetimine ilişkin süreçlerin ve genel anlamda kayıt dışı istihdama ilişkin tutumların belirlenmesi hedeflenmiştir.

Tablo 55. Araştırma Alanı İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdamın Yoğun Olduğu Düşünülen Sektörler

Sıralama	Sektör
1	Hizmet
2	Gıda – Tarım
3	Sanayi
4	İnşaat
5	Giyim – Tekstil

Katılımcıların illerinde kayıt dışı istihdamın yüksek olduğunu düşündüğü sektörlerin başında hizmet sektörü gelmektedir. Gıda – tarım, sanayi, inşaat ve giyim – tekstil sektörü katılımcılara göre kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu diğer sektörlerdir. İllere göre verilen cevapların dağılımına bakıldığında Kırşehir ilindeki katılımcıların ilk sırada gıda – tarım sektörünü, Aksaray ve Kırıkkale ilindeki katılımcıların ise ilk sırada hizmet sektörünü kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu sektör olarak ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 56. Araştırma Alanı İtibarıyla Kayıt Dışı İstihdamın Yüksek Olmasının Nedenleri

Önem Sırası	Nedenler
1	Maliyet Baskısı
2	Piyasa koşulları (İşgücü piyasasının katılığı)
3	İşletme büyüklüğü

Anket çerçevesinde katılımcılara Türkiye genelinde sorulan kayıt dışı istihdamın nedenleri sorusu, işyerinin kurulu bulunduğu il özelinde de sorulmuştur. Bu çerçevede, katılımcıların belirttiği nedenlerin sıralamasında bir farklılık bulunmamaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, Türkiye genelindeki kayıt dışı istihdamın nedenleri ile işyerinin kurulu bulunduğu ildeki nedenlerin farklılaşmadığını söylemek mümkündür. Maliyet baskısı katılımcılar tarafından kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni olarak görülürken, piyasa koşulları ve işletme büyüklüğü ikinci ve üçüncü sırada gelmektedir.

Tablo 57. Eksik Bildirimin Nedenleri

Önem Sırası	Nedenler
1	İşveren, prim ve vergi yükünü taşımak istemiyor.
2	Asgari ücret seviyesi, zaten çok yüksek.
3	İşçi, eline daha fazla ücret geçmesi için razı oluyor.
4	Emekli aylıkları çok fazla değişmiyor.
5	Sağlık hizmetlerinden yararlanma etkilenmiyor.

Çalışmanın önceki bölümlerinde de ifade edildiği üzere, kayıt dışı istihdam kendi içerisinde iki boyuta ayrılmaktadır. Kayıt dışı istihdamın bir boyutu, çalışanın SGK'ya hiç bildirilmemesidir. Bu durumda çalışan sosyal güvenlik sisteminden sağlanan hiçbir yardımdan faydalanamamaktadır. Kayıt dışı istihdamın ikinci boyutu ise eksik bildirimdir. Anket çerçevesinde katılımcılara eksik bildirim nedenleri sorulmuştur. Eksik bildirim en önemli nedeni olarak “işverenlerin prim ve vergi yükünü taşımak istememesi” ifade edilmiştir. Kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni olarak ifade edilen maliyet baskısının bir uzantısı olarak eksik bildirimde de prim ve vergi yükleri sorunu ön plana çıkmıştır.

“Asgari ücret seviyesi, zaten çok yüksek” cevabının 2016 yılında asgari ücrette yaşanan beklenti üzeri artışın etkisi ile bu nedenler arasında üst sıralarda kendisine yer bulduğu düşünülmektedir. Türkiye için asgari ücretin yüksekliğinden daha çok, asgari ücretin işverene maliyetinin yüksek olduğunu söylemek daha doğru bir tespit olacaktır. Diğer yandan, işverenlerin kayıt dışı istihdam konusunda işçilerden gelen bir talebin olduğunu ifade etmesi de çok önemlidir. “İşçi, eline daha fazla ücret geçmesi için razı oluyor” cevabı, işçilerin kayıt dışı istihdama eğilimli olduklarının işveren tarafından bilindiğini ortaya koymaktadır.

Kayıt dışı istihdamın en önemli sonuçlarından biri, haksız rekabettir. Kayıt dışı istihdama yönelmeyen ve yasal çerçeveye uygun şekilde sigorta yükümlülüklerini yerine getiren işverenler, bu durumun yarattığı maliyetler nedeniyle kayıt dışı istihdama başvuran işverenlere göre dezavantajlı duruma düşebilmektedirler. Bu nedenle, kayıt dışı istihdamın denetimi büyük önem taşımaktadır. Belirli sektör veya büyüklükteki işyerlerinin denetime tabi tutulması veya denetimlerin yetersizliği işverenlerin kayıt dışı istihdama ilişkin algılarının olumsuz dönmeye neden olabilmektedir. Bu durumun ortaya konulması amacıyla anket çerçevesinde kayıt dışı istihdam konusunda denetimlere yönelik işveren algısını belirlemek üzere sorular da dahil edilmiştir.

Tablo 58. Kayıt Dışı İstihdamın Denetimi

<i>Kayıt Dışı İstihdamda İş ve Sigorta Denetimler Yeterli midir?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	77	39,1
Hayır	84	42,6
Kısmen	36	18,3
Toplam	197	100,0
<i>“Büyük ölçekli ve kurumsal işletmeler, daha sık ve düzenli denetim görürler” fikrine katılıyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	107	54,3
Hayır	60	30,5
Kısmen	30	15,2
Toplam	197	100,0
<i>Bakanlık veya SGK tarafından denetim yapılması durumunda kayıt dışı işçi tespit edilirse ciddi cezalar söz konusudur. Bu cezalardan haberdar mısınız?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	155	78,7
Kısmen	21	10,7
Hayır	21	10,7
Toplam	197	100,0

Ankete katılan katılımcıların yüzde 42,4'ü kayıt dışı istihdama ilişkin iş ve sigorta denetimlerinin yeterli olmadığını ifade etmişlerdir. Denetimlerin yeterli olduğunu ifade edenlerin oranı yüzde 39,4 iken, denetimleri kısmen yeterli bulanların oranı yüzde 18,2'dir. Bu açıdan, hem haksız rekabete uğrayan hem de yaptırımdan korkmayan işverenlerin, denetimleri yeterli görmedikleri ve yönde cevap verdikleri düşünülebilir.

Diğer yandan, işverenler arasında denetimlerin genellikle büyük ölçekli ve kurumsal işletmeler üzerinde yoğunlaştığı algısı söz konusudur. Bu algı özellikle büyük ölçekli işletmelerin işverenleri tarafından küçük ölçekli işyerlerinin yeterince denetlenmediği şeklinde ifade edilmektedir. Katılımcıların yüzde 54,3'ü bu görüşe katıldıklarını, yüzde 30,5'i ise katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Kısmen bu görüşe katılanların oranı ise yüzde 15,2'dir. İşverenlerin denetimlerin yeterliliği konusunda tam anlamıyla tatmin olmadıklarının söylenmesi mümkündür. Konuya ilişkin olarak, son dönemde özellikle ALO 170, BİMER ve CİMER gibi şikayet mekanizmalarının hayata geçirilmesiyle kayıt dışı istihdama yönelik denetimlerin sayısının artması ve sıklaşması gibi önemli adımlar atılmıştır. Ancak araştırma bulguları işverenlerin bu konudaki algılarının henüz değişmediğini ortaya koymaktadır.

İşverenlere kayıt dışı istihdamın tespit edilmesi halinde uygulanacak cezalardan haberdar olup olmadıkları hususu da sorulmuştur. Ankete katılanların yüzde 78,7'si cezalardan haberdar olduğunu, 10,7'si kısmen haberdar olduğunu, yüzde 10,7'si ise haberdar olmadığını ifade etmiştir. Kayıt dışı istihdam konusunda yürütülen bilinçlendirme faaliyetleri çerçevesinde kayıt dışı istihdamın tespiti halinde cezaların çok yüksek ve kayıt dışı istihdamdan elde edilen maliyet avantajının yanında cezaların karşılaştırılmayacak ölçüde fazla olduğu yönünde bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmüştür. İşverenlerin bu konuda farkındalık seviyesinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

İşverenlerin kayıt dışı istihdam konusundaki algılarının değerlendirilmesi, bu konudaki bilgi seviyelerinin bilinmesi ve sorunun küçük bir boyutuna ilişkin durum tespitinin yapılması gerektiği düşüncesinden hareketle, anket içerisinde deneme süresinde işçileri sigortasız çalıştırıp çalıştırmadıklarına yönelik bir soruya yer verilmiştir. Sosyal güvenlik mevzuatı gereğince işçiler deneme süresinde sigortalı olarak çalıştırılmak zorundadır. Deneme süresi, İş Kanunu çerçevesinde tanımlanmış bir dönemdir ve bu dönem sonunda iş ilişkisi herhangi bir gerekçe bildirilmeksizin ve tazminatsız olarak feshedilebilmektedir. Ancak bu dönem içerisinde de işçiye ilişkin sosyal güvenlik bildirimlerinin yapılması ve sigorta primlerinin ödenmesi gerekmektedir.

Ankete katılan kişilerin yüzde 89,8'i deneme süresinde işçileri sigortasız çalıştırmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların yüzde 6,6'sı deneme süresinde sigorta bildiriminde bulunmadığını, yüzde 3,6'sı ise bazen sigorta bildiriminde bulunmadığını ifade etmiştir. Toplamda yüzde 10'luk bir katılımcı grubunun - sürekli olmasa da - deneme süresi içinde işçilerini sigorta bildiriminde bulunmadan istihdam ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum, kayıt dışı istihdam konusunda sorunun algılanması ve algılanma derecesi ile uygulama arasında farklılıklar bulanabildiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 59. Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Algı

<i>Deneme süresi içerisinde işçinizi bildirmsiz çalıştırır mısınız?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	13	6,6
Hayır	177	89,8
Kısmen	7	3,6
Toplam	197	100,0
<i>“Nitelik ve uzmanlık, çalışanların sigortalık durumlarını belirleyen önemli bir unsurdur” fikrine katılıyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	50	25,4
Hayır	143	72,6
Kısmen	4	2,0
Toplam	197	100,0
<i>“Sürekli bir biçimde istihdam olanağı olmayan işçi grupları sigorta şansını yakaladıkları geçici durumlarda sosyal yardımı kaybetmemek için sigortalılığı tercih etmemekte” fikrine katılıyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	25	12,7
Hayır	158	80,2
Kısmen	14	7,1
Toplam	197	100,0
<i>İstihdam üzerindeki yük ve rekabet şartları dikkate alındığında, kayıt dışı işçi çalıştırma ile ilgili görüşünüz aşağıdakilerden hangisine uymaktadır?</i>		
	Frekans	Yüzde
Kısmen anlaşılabilir bulmuyorum	99	50,3
Anlaşılabilir bulmuyorum	54	27,4
Kararsızım	22	11,2
Kısmen anlaşılır buluyorum	17	8,6
Anlaşılabilir buluyorum	5	2,5

Kayıt dışı istihdam, daha çok nitelik düzeyi düşük ve uzmanlık alanları olmayan çalışanlarda görülmektedir. Bu çerçevede, işverenlere “nitelik ve uzmanlık, çalışanların sigortalık durumlarını belirleyen önemli bir unsurdur” görüşüne katılıp katılmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 72,6'sı bu fikre katılmadıklarını, yüzde 25,4'ü katıldıklarını, yüzde 2'si ise kısmen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu çerçevede, işverenlerin çoğunlukla kayıt dışı istihdam ile nitelik düzeyi ve uzmanlık arasında bir ilişki bulunmadığını düşündüklerini söylemek mümkündür. Kayıt dışı istihdam işverenlere göre makro nedenleri olan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın önceki bölümünde de değinildiği üzere, kayıt dışı istihdam ile sosyal yardım arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, sosyal yardım alan kişilerin bu yardımları kaybetmemek adına istihdam imkanı bulduklarında sigortalarının yatırılması yerine, sigortasız çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Bu konuda son iki yıl içerisinde önemli düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Sosyal yardım alan kişilerin istihdam edilmeleri halinde yardımın hemen kesilmemesi bu düzenlemelerden biridir. 2018 yılı Ocak ayından itibaren ise sosyal yardım alan kişileri istihdam eden işverenlere sigorta prim teşviki ve sosyal yardım alan kişilerin istihdama yönlendirmelerine ilişkin düzenlemeler uygulanmaya başlanacaktır.

Ankete katılanların yüzde 80,2'si “sürekli bir biçimde istihdam olanağı olmayan işçi gruplarının sigorta şansını yakaladıkları geçici durumlarda sosyal yardımı kaybetmemek için sigortalılığı tercih etmemekte” oldukları görüşüne katılmadıklarını; yüzde 12,7'si söz konusu düşüncede olduklarını ve yüzde 7,1'i ise kısmen bu görüşe katıldığını ifade etmiştir. Araştırma sonuçları itibarıyla işverenlerin sosyal yardımın kaybedilmemesi için kayıt dışı istihdam edilmenin çok yaygın bir sorun olmadığını düşündüklerini söylemek mümkündür.

İşverenlerin kayıt dışı istihdama yönelik genel algısının ortaya konulması amacıyla, ankette kayıt dışı istihdamı anlaşılabilir bulma düzeyleri de sorgulanmıştır. Buna göre, katılımcıların yüzde 50'si kayıt dışı istihdamı “kısmen anlaşılabilir bulmadığını”, yüzde 27,8'si de “anlaşılabilir bulmadığını” ifade etmiştir. Diğer yandan, katılımcıların yüzde 8,6'sı kayıt dışı istihdamı kısmen anlaşılabilir ve yüzde 2,5'i ise anlaşılabilir bulunduğunu belirtmiştir. Kararsız olduğunu ifade eden kişilerin oranı ise yüzde 11,1'dir. Kayıt dışı istihdamın büyük oranda (yüzde 77,8) anlaşılabilir bulunmadığı görülmektedir. Diğer yandan, kararsızlar, anlaşılabilir ve kısmen anlaşılabilir bulunanların toplam oranı yüzde 22,2'dir. Kayıt dışı istihdam konusundaki işveren algı ve tutumunun kayıt dışı istihdamla mücadele açısından olumlu olduğunu ve bu tutumların daha da pekiştirilmesi gerektiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

İşverenlerin kayıt dışı istihdama ilişkin algılarına genel olarak bakıldığında, işverenlerin kayıt dışı istihdamın makro ölçekli bir sorun olduğunu, denetimlerin yetersiz ve büyük ölçekli firmalar üzerine odaklandığını düşündükleri ve kayıt dışı istihdamı maliyet ekseninde değerlendirdikleri ortaya çıkmaktadır.

2.4.1.3.2.7. İstihdam Teşviklerine İlişkin Görüşler

Kayıt dışı istihdam oranının azaltılması açısından geliştirilen politikaların odak noktası kayıtlı istihdamın maliyetinin düşürülmesi olmuştur. Bu çerçevede, sigorta prim teşvikleri üzerinde yoğun çalışmalar gerçekleştirilmiş ve çok kapsamlı teşvikler hayata geçirilmiştir. Bu çalışma, işverenlerin sorunu algılama biçiminin politika bileşenlerinin tespitleri ile uyuştuğunu ortaya koymaktadır. Bu anlamda, sigorta prim teşviklerine ilişki işveren algısının ortaya konulması ile sorunu tespit etmek açısından başarılı olan politika üretme süreçlerinin çıktılarının ve bilinilirliğinin öğrenilmesi mümkün olacaktır. Bu bakış açısı içinde, ankette sigorta prim teşviklerine yönelik farkındalık düzeyini ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

Tablo 60. İstihdam Teşviklerinin Bilinilirliği I

<i>Türkiye’de uygulanmakta olan istihdam teşvikleri hakkında sizin bilginiz var mı?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	38	19,5
Hayır	66	33,8
Kısmen	91	46,7
Toplam	195	100,0

Katılımcılara yöneltilen sorulardan biri de yürürlükteki sigorta prim teşvikleri konusunda bilgi sahibi olup olmadıkları şeklindedir. Katılımcıların yüzde 46,7’si istihdam teşviklerinden kısmen bilgi sahibi olduğunu, yüzde 19,5’i bilgi sahibi olduğunu, yüzde 33,8’i ise bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların iş ve sigorta yükümlülüklerini yerine getiren kişiler içerisinde seçilmesine dikkat edildiği göz önüne alındığında, sigorta prim teşviklerine ilişkin bilgi düzeyinin düşük olduğunu söylenebilir. Diğer yandan, iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında danışmanlık aldığını ifade eden işyerlerinin yüzde 50’sinde sigorta prim teşvikleri hakkında bilgi sahibi olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, bilgilendirme faaliyetlerinin gerekliliğinin altı çizilmelidir.

Tablo 61. İstihdam Teşviklerinin Bilinirliği II

	Bilgi Edinilen Kaynaklar
1	SGK'dan Yapılan Bilgilendirmeler
2	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Bağlı Kurumların Kurumsal Web Siteleri
3	Muhasebeci / Mali Müşavirler

Katılımcılara sigorta prim teşviklerini hangi kana aracılığıyla öğrendikleri de sorulmuştur. Bu bağlamda, katılımcıların öncelikli olarak SGK'dan yapılan bilgilendirmeler ile teşviklerden haberdar oldukları görülmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bağlı kurumların kurumsal web siteleri ile muhasebeci ve mali müşavirler ikinci ve üçüncü sırada gelmektedir. Araştırma bulguları itibarıyla işverenlerin SGK'dan yapılan bilgilendirmeleri takip ettiği ancak bu konuda uygulamaya ilişkin detayları muhasebeciler vasıtasıyla öğrendiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çerçevede, dışardan muhasebeci desteğiyle sigorta işlemlerini yürüten işyerlerinin fazlalığı da düşünüldüğünde, teşvikler konusunda muhasebeci ve mali müşavirlerin daha fazla bilgilendirilmesi gerektiği söylenebilir.

Sigorta prim teşviklerinden yararlanamamanın nedenleri arasında teşviklerden yararlanma esaslarının karmaşık olması üst sıralarda yer almaktadır. Anket çerçevesinde işverenlere bu konudaki görüşleri de sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 50,3'ü teşviklerden yararlanma esaslarının gereğinden fazla karmaşık olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir. Bu görüşe kısmen katılanların oranı ise yüzde 36,5'tir. Dolayısıyla, toplamda yüzde 86,8'lik bir kesimin teşviklerden yararlanmanın karmaşık olduğunu düşündüğü ortaya çıkmaktadır. Teşviklerle ilgili uygulama kolaylıklarının hayata geçirilmesi gerektiği net bir şekilde söz konusudur.

Tablo 62. İstihdam Teşviklerine İlişkin Görüşler

<i>İstihdam teşviklerinden yararlanma esaslarının gereğinden fazla karmaşık olduğunu düşünüyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	98	50,3
Hayır	25	13,8
Kısmen	70	36,5
Toplam	193	100,0
<i>Sizce önümüzdeki 5 yıl içinde kayıt dışı istihdamın tamamen bitmesi veya görünür biçimde azalması mümkün mü?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	59	30,4
Hayır	72	37,1
Kısmen	63	32,5
Toplam	194	100,0
<i>İşverenin istihdam teşviklerini daha iyi bilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele açısından nasıl bir etki ortaya çıkarır?</i>		
	Frekans	Yüzde
Yüzde 1 – 3 Arası Düşüş Sağlar	65	40,9
Yüzde 5 – 10 Arası Düşüş Sağlar	54	34,0
Yüzde 10'dan Daha Fazla Düşüş Sağlar	29	18,2
Sektöre Bağlı	4	2,5
Diğer	7	4,4
Toplam	159	100,0

Saha çalışması çerçevesinde katılımcılara kayıt dışı istihdama ilişkin öngörülerini de sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 37,1'i önümüzdeki 5 yıl içerisinde kayıt dışı istihdamın tamamen bitmesinin veya görünür biçimde azalmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Kısmen bitebileceğini düşünenlerin oranı yüzde 32,5 iken kayıt dışı istihdamın biteceğini veya görünür bir şekilde azalacağını ifade edenlerin oranı yüzde 30,4'tür. Bu açıdan, kayıt dışı istihdamın azaltılmasına yönelik öngörülerin ne olumlu ne de olumsuz olduğunu ve bu konuda daha fazla adım atılması gerektiğini söylemek mümkündür.

Katılımcılara kayıt dışı istihdamın engellenmesinde teşviklerin bilinirliğinin artırılmasının etki düzeyi de sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 40,9'u teşviklerin bilinirliğinin artırılmasının yüzde 1 – 3 arasında, yüzde 34'ü yüzde 5 – 10 arasında, yüzde 18,2'si ise yüzde 10'dan daha fazla düşüş sağlayacağını ifade etmiştir. Teşviklerin daha iyi bilinmesinin kayıt dışı mücadele açısından etki yaratacağı konusunda fikir birliği bulunmasına rağmen, etki düzeyinin ne kadar olabileceği konusunda net bir yaklaşım söz konusu değildir. Teşviklerin daha iyi bilinmesinin sektöre bağlı farklı etkilerinin olabileceği ve teşviklerin daha iyi bilinmesinin düşüş sağlamayacağına ilişkin cevaplar toplamda yüzde 7'lik paya sahiptir.

2.4.1.3.3. Hedef Kitle: Öğrenciler

Çalışma kapsamında öğrencilerin kayıt dışı istihdam algılarının ortaya konulabilmesi için 4 ilde toplam 64 anket uygulanmıştır. Anket çalışmasından elde edilen sonuçlar; katılımcı profili, hanehalkı özellikleri, işgücü piyasası ve kayıt dışı istihdam tecrübesi, kayıt dışı istihdam algısı ve farkındalık başlıkları altında yorumlanmıştır.

2.4.1.3.3.1. Katılımcı Profili

Çalışma çerçevesinde ilk olarak anket uygulanan öğrencilerin profilinin ortaya konulması amacıyla yaş, cinsiyet ve eğitim durumu itibarıyla dağılımlarına ilişkin veriler incelenmiştir.

Tablo 63. Araştırma Alanı İtibarıyla Uygulanan Anketlerin Dağılımı

İl	Frekans	Yüzde
Kırıkkale	22	34,4
Aksaray	17	26,6
Nevşehir	15	23,4
Kırşehir	10	15,6
Toplam	64	100,0

4 ilde toplam 64 anket üzerinden öğrencilerin kayıt dışı istihdama ilişkin yaklaşımları değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda Kırıkkale'de 22, Aksaray'da 17, Nevşehir'de 15 ve Kırşehir'de 10 anket gerçekleştirilmiştir.

Tablo 64. Katılımcıların Yaş Grupları İtibarıyla Dağılımı

Yaş Grupları	Frekans	Yüzde
18-24	51	79,7
25-34	10	15,6
35-44	3	4,7
Toplam	64	100,0

Çalışma öğrenciler ile gerçekleştirildiği için katılımcıların yaş dağılımının genç olması beklenmektedir. Katılımcıların yüzde 79,7'si 18 – 24, yüzde 15,6'sı 25 – 34 yaş grubu aralığında ve yüzde 4,7'si 35 – 44 yaş grubu aralığındadır. 35 – 44 yaş grubu aralığındaki 3 katılımcı yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitimlerine devam eden öğrencilerdir.

Tablo 65. Katılımcıların Cinsiyetler İtibarıyla Dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	55	85,9
Kadın	9	14,1
Toplam	64	100,0

Katılımcıların yüzde 85,9'u erkek, yüzde 14,1'i kadındır. Ankete katılım gösteren kadın öğrenci sayısı 9 ile sınırlı kalmıştır.

Tablo 66. Katılımcıların Eğitim Düzeyi İtibarıyla Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Frekans	Yüzde
Yalnızca Okuma Yazması Var	1	1,6
İlkokul	3	4,7
Ortaokul / İlköğretim	24	37,5
Lise	21	32,8
Üniversite	12	18,8
Lisansüstü	2	3,1
Doktora	1	1,6
Toplam	64	100,0

Öğrencilere anket çerçevesinde en son bitirdikleri okula göre eğitim düzeyleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 37,5'inin lise, yüzde 32,8'inin üniversite, yüzde 23,5'inin lisans üstü eğitim öğrencisi olduğu görülmektedir. Katılımcıların istihdam tecrübesinin bulunması ve kayıt dışı istihdama ilişkin görüşlerinin oluşması açısından profilin eğitim düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir. Katılımcıların genel profiline bakıldığında, erkek ağırlıklı, 18 – 24 yaş aralığında yer alan ve genellikle lise ve üniversite öğrencilerinden oluşan bir katılımcı grubunun olduğu görülmektedir.

2.4.1.3.3.2. Hanehalkı Özellikleri

Anket çerçevesinde öğrencilerin yaşadığı hanelerin özelliklerinin ortaya konulmasına yönelik sorular sorulmuştur. Hanehalkı özelliklerinin ortaya konulmasındaki amaç, kayıt dışı istihdam ile hanehalkı büyüklüğü ve yapısı arasında ilişki bulunmasıdır. Hanehalkının kalabalık ve az sayıda istihdam edilen kişilerden oluştuğu durumlarda kayıt dışı istihdama yatkınlık artmaktadır. Bunun yanında hanehalkı yapısı ekonomik durum hakkında da önemli işaretler sunmaktadır.

Tablo 67. Hanehalkı Yapısı

Hanehalkı Yapısı	Frekans	Yüzde
Geniş aile (Evli çift-anne-baba-kardeşler birlikte)	23	35,9
Öğrenci evi	19	29,7
Evli – Çocuklu	12	18,8
Bekar evi (Arkadaşlarıyla)	5	7,8
Yalnız yaşıyor	4	6,3
Birden fazla aile bir arada	1	1,6
Toplam	64	100,0

Katılımcıların yüzde 35,9'unun geniş aile olarak ifade edilen evli çift – anne baba ve kardeşlerin bir arada yaşadığı hanelerde ikamet ettiği görülmektedir. Katılımcıların yüzde 29,7'si öğrenci evinde, yüzde 18,8'si evli ve çocuklardan oluşan çekirdek ailelerde, yüzde 7,8'inin bekar evinde arkadaşlarıyla, yüzde 6,3'ünün yalnız olarak ve yüzde 1,6'sının ise birden fazla aile bir arada yaşadığı görülmektedir.

Geniş ailelerde yaşayan kişiler, piyasadan gelir elde edemeseler bile, bir sosyal koruma mekanizması olarak aileden kaynaklanan bir koruma şemsiyesinin altındadırlar. Yaşanılan hanenin ekonomik durumunda bir kötüleşme olmadığı müddetçe bu tip hanelerde ikamet eden gençlerin kayıt dışı istihdamı tercih etme olasılıkları düşüktür. Geniş ailelerdeki bu durumu ortaya çıkaran etken hanede kaç kişinin gelir getirici bir faaliyette çalıştığıdır. Diğer yandan, yalnız veya öğrenci evinde yaşayan kişilerin, özellikle yaşlarının gençliği dolayısıyla sosyal korumayı da çok fazla düşünmeden kayıt dışı istihdamı tercih etme olasılıkları daha yüksektir.

Tablo 68. Hanede Yaşayan Kişi Sayısı

Hanede Yaşayan Kişi Sayısı	Frekans	Yüzde
2-5 kişi yaşıyorum	57	89,1
Yalnız yaşıyorum	5	7,8
6-8 kişi yaşıyorum	2	3,1
Toplam	64	100,0

Katılımcıların yüzde 89,1'i 2 – 5 kişinin yaşadığı hanelerde ikamet ettiğini ifade etmiştir. Yalnızca 5 katılımcı yalnız yaşadığını, 1 katılımcı ise 6 – 8 kişinin yaşadığı hanede ikamet ettiğini belirtmiştir. Bu durum, katılımcıların yaşadığı hane büyüklüğünün ortalama 2 – 5 arasında olduğunu göstermektedir.

Tablo 69. Hanede Gelir Getirmek Amacıyla Çalışan Kişi Sayısı

Hanede Çalışan Kişi Sayısı	Frekans	Yüzde
Eşim ve ben	30	46,9
3-5 kişi çalışıyor	19	29,7
Yalnız ben çalışıyorum	15	23,4
Toplam	64	100,0

Katılımcıların yüzde 46,9'un hanesinde 2 kişi çalışmaktadır. Yüzde 29,7'sinin hanesinde 3 – 5 kişi çalışırken, yüzde 23,4'ünün hanesinde çalışan kişi yalnızca katılımcının kendisidir. Katılımcıların ortalama hane büyüklüğünün 2 – 5 olduğu hanelerde ikamet ettiği düşünüldüğünde, yalnızca öğrenci katılımcının çalıştığı 15 hane için kayıt dışı istihdama yatkınlığın yüksek olacağı söylenebilir. Diğer yandan, hane büyüklüğü ile hanede istihdam edilen kişi sayısı birlikte değerlendirildiğinde, hanelerde tek bir kişinin çalıştığı yapıların (one bread winner) az olduğu görülmektedir. Bu durum da katılımcıların genellikle kayıt dışı istihdam olasılığının düşük olduğu hanelerde ikamet ettiğini göstermektedir.

2.4.1.3.3.3. İşgücü Piyasası Tecrübesi

Çalışma çerçevesinde öğrencilerin kayıt dışı istihdama ilişkin algılarının değerlendirilebilmesi için öncelikle işgücü piyasasında yer alıp almadıkları hususu araştırılmıştır. Bu anlamda, öğrencilerin kayıt dışı istihdama ilişkin algıları ortaya konulurken, işgücü piyasası tecrübelerine göre sınıflandırmaları söz konusu olmuştur. Daha önce yarı zamanlı veya tam süreli bir işte çalışan veya staj yapan bir öğrencinin kayıt dışı istihdam algısı ile hiç çalışmamış veya staj yapmamış bir öğrencinin algısının farklı olması nedeniyle daha önce staj veya çalışma deneyimi olan öğrencilere daha fazla soru yöneltilmiştir. Bu başlık altında, öncelikle öğrencilerin işgücü piyasası deneyimlerine ilişkin veriler değerlendirilecek; sonrasında, takip eden bölümde öğrencilerin kayıt dışı istihdam geçmişine ilişkin analize yer verilecektir.

Tablo 70. Çalışma Deneyimi

<i>Part – Time veya Tam Süreli Çalışma Deneyiminiz Var mı?</i>		
	Frekans	Yüzde
Var	55	85,9
Yok	9	14,1
Toplam	64	100,0

Tablo 70'te görüldüğü üzere, katılımcıların yüzde 85,9'u daha önce yarı zamanlı veya tam süreli bir işte çalıştığını ifade etmiştir. Öğrencilerin yalnızca yüzde 14,1'i daha önce hiç çalışmamıştır. Daha önce yarı zamanlı veya tam süreli bir işte çalışmış bir kişinin kayıt dışı istihdama ilişkin algısının, hiç çalışmamış bir kişiye göre daha bilinçli olarak nitelendirilebileceği düşünüldüğünde, söz konusu yüksek oranın bu çalışma açısından olumlu sonuçlar ortaya koyduğu söylenebilir.

2.4.1.3.3.4. Kayıt Dışı İstihdam Tecrübesi

Katılımcılar arasında daha önce yarı zamanlı veya tam süreli çalışma deneyimi olduğunu belirten 55 kişi bulunmaktadır ve bu kişilerin 35'i bu süre içerisinde kayıt dışı istihdam edildiğini belirtmiştir. Katılımcıların yüzde 36,4'ü ise bu sürede sigortalı olarak çalıştığını ifade etmiştir. Tablo 71'de yer alan verilerden, yarı zamanlı veya tam süreli çalıştığı dönemde kayıt dışı istihdam edildiğini belirten kişilerin oranının yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlarla yapılan anketteki katılımcıların yüzde 60,1'inin daha önce hayatının hiçbir döneminde sigortasız çalışmadığını ifade ettiği düşünüldüğünde, öğrencilerin daha sık kayıt dışı istihdam sorunu ile karşı karşıya kaldığını söylemek mümkündür. Özellikle yarı zamanlı çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı, tam süreli çalışanlara göre daha yüksektir.

Tablo 71. Kayıt Dışı İstihdam Geçmiş

<i>Part – Time veya Tam Süreli Çalıştığınız İşyerinde sigortanız yatırıldı mı?</i>		
	Frekans	Yüzde
Hayır	35	63,6
Evet	20	36,4
Toplam	55	100,0

TÜİK Hanehalkı işgücü anketleri verilerine göre, tam süreli işlerde çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı yüzde 28,5 iken, yarı zamanlı çalışanlar arasında kayıt dışı istihdam oranı yüzde 81,6'dır (TÜİK HHİGA, Mayıs 2017). Bu çerçevede, yarı zamanlı işlerde çalışanların ve özellikle gençlerin kayıt dışı istihdam riskinin çok daha yüksek olduğu görülmektedir. SGK son 5 yıllık dönem içerisinde yarı zamanlı kişilerin sosyal güvenliklerinin sağlanmasında önemli düzenlemelere imza atmış ve sağlık hakkını kaybetmemek nedeniyle yarı zamanlı çalışırken sigortasının yatırılmamasını tercih eden kişiler için yeni uygulamalar getirmiştir. Ancak söz konusu uygulama yakın bir zamanda yürürlüğe girdiğinden, başka bir ifadeyle henüz yarı zamanlı çalışanların kayıt dışı istihdam oranındaki azalmayı gözlemleyecek kadar bir süre geçmediğinden, halihazırda uygulamanın etkilerinin ortaya konulması mümkün değildir.

Tablo 72. Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri

Kayıt dışı İstihdam Nedeni	Frekans	Yüzde
Sigortalı bir iş bulamadım.	16	45,7
İşveren sigorta yapmıyor.	9	25,7
Eşimden/ anne – babamdan dolayı sosyal güvence kapsamındayım	2	5,7
Diğer	8	22,9
Toplam	35	100,0

Daha önce yarı zamanlı veya tam süreli çalıştığı işinde kayıt dışı çalıştığını ifade eden 35 katılımcının 16'sı (yüzde 45) kayıt dışı istihdam edilme nedenini sigortalı bir iş bulamamak olarak ifade etmiştir. Katılımcıların yüzde 25,7'si işverenin sigorta yapmadığını, yüzde 5,7'si ise eşinden veya anne – babasından dolayı sosyal güvence kapsamında olduğu için kayıt dışı istihdam edildiğini belirtmiştir. Kayıt dışı istihdam nedenleri çerçevesinde, çalışma kapsamında kayıt dışı çalışmanın bireylerin tercihlerinden daha çok, işgücü piyasasında istihdam yetersizliğinden ve işverenlerin baskısından kaynaklandığını söylemek mümkündür. İstihdamdaki öğrenciler açısından işverenlerin öğrencilerin tecrübesizliğinden faydalanarak özellikle yarı zamanlı işleri sigortasız şekilde onlara yaptırdıkları görülmektedir. Bu durumun bir yansıması olarak, öğrencilerin de iş imkanlarının yetersizliğinden dolayı bu şekilde çalışmaya razı olmak zorunda kaldığı öylenebilir.

Tablo 73. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerinin Büyüklüğü

Çalışan Sayısı	Frekans	Yüzde
1-5 çalışan	13	37,1
11-30 çalışan	12	34,2
6-10 çalışan	9	25,8
31-40 çalışan	1	2,9
Toplam	35	100,0

Daha önce kayıt dışı istihdam edildiğini ifade eden katılımcıların yüzde 37,1'i 1 – 5, yüzde 34,2'si 11 – 30, yüzde 25,8'i ise 6 – 10 çalışanı bulunan işyerlerinde kayıt dışı istihdam edilmiştir. Bu çerçevede, diğer hedef gruplardakine benzer bir tespit yapmak ve kayıt dışı istihdam ile işyeri büyüklüğü arasında bir ilişki olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Daha önce kayıt dışı istihdam edilen kişilerin yüzde 62,9'u 10 ve daha az çalışanı bulunan işyerlerinde kayıt dışı çalışmıştır.

Tablo 74. Kayıt Dışı Çalışılan Süre

	Frekans	Yüzde
Kayıt Dışı Çalışılan İşyerinde Çalışma Süresi		
1-6 ay	16	43,2
0-1 ay	13	35,1
1-3 yıl	3	8,1
4-ve üzeri yıl	3	8,1
6-ay-1 yıl	2	5,4
Toplam	37	100,0
Kayıt Dışı Çalışılan Sektörde Çalışma Süresi		
1-6 ay	16	41,0
0-1 ay	13	33,3
1-3 yıl	6	15,4
6 ay 1yıl	4	10,3
Toplam	39	100,0

Anket çerçevesinde katılımcılara kayıt dışı istihdam edildikleri iş ve sektörde ne kadar süre ile çalıştıkları da sorulmuştur. Bu sorunun amacı, çalışanların kayıt dışı istihdam deneyimlerinin sektör nedenli mi, işyeri nedenli mi olduğunun ayrıştırılmasıdır. Verilen cevaplar, kayıt dışı deneyiminin işyeri ve sektör özelinde farklılaşmadığını göstermektedir. Dolayısıyla, katılımcıların kayıt dışı istihdam edilmelerinde sektör temelli nedenler değil, işyeri ve genel olarak istihdam süresi ile ilgili nedenler ön plana çıkmaktadır.

Kayıt dışı istihdam edildiği işte 6 aydan az çalışmış olan kişilerin oranı yüzde 78,3'tür. Bu durum, genellikle öğrencilerin istihdam süresinin kısa olması nedeniyle işverenlerin sigortasız çalıştırmayı risk olarak görmediğini ve süre uzadıkça öğrenciler için sigortasız çalışma olasılığının azaldığını ortaya koymaktadır. 6 ay ve üzerinde aynı işte kayıt dışı çalışan kişi oranı 21,6'dır. Aynı sektörde kayıt dışı çalışma süresinin de yüzde 74,3 oranında 6 ay ve daha kısa süreli olduğu görülmektedir.

Tablo 75. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Çalışma Biçimi

Çalışma Biçimi	Frekans	Yüzde
Yevmiyeli – Tam Zamanlı	16	47,1
Yevmiyeli – Yarı Zamanlı	8	23,5
Ücretli – Tam Zamanlı	7	20,6
Ücretli – Yarı Zamanlı	3	8,8
Toplam	34	100,0

Katılımcıların yüzde 47,1'i tam zamanlı ve yevmiyeli, yüzde 23,5'i yarı zamanlı ve yevmiyeli, yüzde 20,6'sı ücretli ve tam zamanlı, yüzde 8,8'i yarı zamanlı ve ücretli şekilde kayıt dışı çalışmıştır. Yevmiyeli çalışmalarda kayıt dışı istihdam edilme olasılığı, ücretli işlere göre daha yüksektir. Denetim durumunda, işverenler yevmiyeli çalışan işçilerin denetimin gerçekleştiği gün çalışmadıklarını iddia edebilmekte ve bu duruma güvenerek söz konusu kişileri sigortasız çalıştırma yönünde tutum sergileyebilmektedir. Katılımcıların verdikleri cevaplar da bu eğilimin güçlü olduğunu göstermektedir. Yevmiyeli ve kayıt dışı çalışan katılımcıların oranı yüzde 70,6 iken, ücretli ve kayıt dışı çalışan katılımcıların oranı yüzde 29,4'tür.

Tablo 76. Kayıt Dışı Çalışılan İşyerindeki Meslek

Meslek	Frekans	Yüzde
Garson	10	15,6
Satış temsilcisi	6	9,4
İnşaat işçisi*	2	3,1

* Diğer meslek gruplarına yalnızca 1 kişi cevap verdiği için tabloya dahil edilmemiştir.

Kayıt dışı istihdamın bazı meslek gruplarında yoğunlaşması söz konusudur. TÜİK Hanehalkı işgücü anketi verilerine göre Mayıs 2017 itibarıyla nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları meslek grubu yüzde 79,7 oranıyla kayıt dışı istihdamın en yoğun görüldüğü meslek durumundadır. Kayıt dışı istihdam oranını en yüksek olduğu ikinci meslek grubu yüzde 53,6'lık oranla nitelik gerektirmeyen meslekler, yüzde 32 ile sanatkarlar ve ilgili meslekler ve yüzde 31,8'lik oranla hizmet ve satış elemanlarıdır (TÜİK, HHİGA: Mayıs 2017). Sektöre ve nitelik düzeyinin düşük olmasına bağlı olarak bazı mesleklerde kayıt dışı istihdam oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha önce kayıt dışı istihdam edildiğini ifade eden katılımcılardan yüzde 15,6'sı garsonluk, yüzde 9,4'ü satış temsilciliği ve yüzde 3,1'i de inşaat işçiliği mesleğinde kayıt dışı istihdam edildiğini belirtmiştir. Bu durum, Türkiye işgücü piyasasındaki meslek dağılımı ile benzerlik göstermektedir. Genellikle yarı zamanlı çalışan öğrencilerin sıkça yatığı işlerden biri olan garsonluk, çalışma koşulları açısından sigortasız çalışma eğiliminin yüksek olduğu bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 77. Staj Deneyimi

<i>Daha Önce Hiç Staj Yaptınız mı?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	14	21,9
Hayır	50	78,1
Toplam	64	100,0

Katılımcıların işgücü piyasası tecrübelerinin değerlendirilmesi adına daha önce staj yapıp yapmadıkları da araştırılmıştır. Bu bağlamda, katılımcıların yüzde 78,1'i daha önce staj yapmadığını ifade etmiştir. Diğer taraftan, katılımcıların yüzde 21,9'unun daha önce staj yapmış olduğu görülmektedir. Staj öğrencilerin işgücü piyasasını tanınması ve çalışma deneyimi elde etmesi açısından çok önemlidir. Staj sayesinde öğrenciler hem sektörel hem de mesleki anlamda kişisel tercihlerini şekillendirebilmektedir. Ancak ne yazık ki, Türkiye işgücü piyasasında stajın işverenler tarafından amaç dışı kullanılması nedeniyle staj programlarından yüksek verim elde edilememektedir. Az sayıda katılımcının daha önce staj yapmış olması, bu durumun halen devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 78. Kayıt Dışı İstihdam Geçmişi

	Frekans	Yüzde
<i>Staj Süresince Kısa Vadeli Sigorta Kolları Priminiz Yatırıldı mı?</i>		
Evet	6	46,2
Hayır	7	53,8
Toplam	13	100,0
<i>Staj Süresince Kısa Vadeli Sigorta Kollarına Prim Yatırılmamasının Neden Olacağı Sorunları Biliyor musunuz?</i>		
Evet	5	45,5
Hayır	6	54,5
Toplam	11	100,0

Daha önce staj yaptığını ifade eden öğrencilerin yüzde 53,8'inin staj süresince kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmamıştır. Sosyal güvenlik mevzuatı gereğince staj yapan kişilerin, staj dönemi boyunca hastalık, analık, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarına priminin ödenmesi gerekmektedir. Stajyer adına ödenen bu primler, staj süresi içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık riskine karşı koruma sağlamaktadır. Ancak çoğu kez işverenlerin bu yükümlülükleri yerine getirmediği görülmektedir. Anket sonuçları, staj süresince sigorta yatırmama sorununun önemli ölçüde devam ettiğini göstermektedir. Diğer yandan, staj yapan kişilerin de staj süresince sigortalarının yatırılmamasının neden olabileceği sorunlar hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı görülmektedir. Staj süresince kısa vadeli sigorta kollarına prim yatırılmamış katılımcıların yüzde 54,5'i bu durumun neden olacağı sorunları bilmediğini ifade etmiştir. Staj süresince yaşanabilecek bir iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremez veya malul hale gelecek bir stajyere koruma,

yatırılan prim dolayısıyla sağlanabilmektedir. Bunun yanında, stajyerlerin staj süresince yatan prim dolayısıyla hastalık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanması da mümkündür. Ancak katılımcıların bu konu hakkında bilgi düzeyinin yetersiz olduğu görülmektedir.

2.4.1.3.3.5. Kayıt Dışı İstihdam Algısı

Kayıt dışı istihdamın öğrenciler tarafından nasıl algılandığı, öğrencilerin kayıt dışı istihdam ve eksik bildirimle ilişkin tutumlarını belirlemektedir. Bu nedenle, çalışma kapsamında öğrencilerin kayıt dışı istihdam algısının ve farkındalık düzeyinin ortaya konulmasına yönelik sorulara yer verilmiştir. Bu sorular ile öğrencilerin kayıt dışı istihdama ilişkin farkındalık düzeylerinin ve genel anlamda kayıt dışı istihdama ilişkin tutumların belirlenmesi hedeflenmiştir.

Tablo 79. Kayıt Dışı İstihdam Durumunda Çalışan Haklarına İlişkin Farkındalık Düzeyi

<i>Sigortanızın yatırılmadığı dönem için dava açabileceğinizi biliyor musunuz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	49	77,8
Hayır	14	22,2
Toplam	63	100,0

Katılımcılara sigortalarının yatırılmadığı dönem için yasal haklarını arayabilecekleri konusunda bilgi sahibi olup olmadıkları sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 77,8'i bilgi sahibi olduğunu, yüzde 22,2'si ise bilgi sahibi olmadığını ifade etmiştir. Öğrencilerin bu konuda büyük oranda bilgi sahibi olmaları, kayıt dışı istihdama maruz kalmaları halinde hak arama konusunda farkındalık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 80. Kayıt Dışı İstihdam İşsizlik Tercihi

<i>Mezuniyet Sonrasında İşsiz Kalmak Yerine Sigortasız Çalışmayı Tercih Eder misiniz?</i>		
	Frekans	Yüzde
Evet	25	39,7
Hayır	38	60,3
Toplam	63	100,0

Öğrencilerin kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasında bir tercih yapmak zorunda kalmaları halinde hangisini tercih edecekleri, kayıt dışı istihdama “razı olma” düzeyine ilişkin ipucu vermesi açısından önemlidir. Öğrenciler gibi işgücü piyasasına katılımı diğer gruplara göre daha zor olan gruplar, bu gibi durumlarda kayıt dışı istihdamı kabul etme yönünde tutum sergileyebilmektedir. Anket çerçevesinde öğrencilere bu konudaki tercihleri sorulmuştur. Katılımcıların yüzde 60,3’ü mezuniyet sonrasında işsiz kalsalar bile kayıt dışı istihdamı kabul etmeyecekleri ifade etmiştir. Katılımcıların yüzde 39,7’si ise işsizlik yerine kayıt dışı, yani sigortasız çalışmayı kabul edeceğini belirtmiştir. Öğrenciler gibi yaş seviyesi düşük olan bir grubun yüksek oranda tercihini işsizliğe rağmen kayıt dışı istihdamdan yana kullanmaması, konuya ilişkin farkındalık düzeyinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri çalışanlar, işverenler ve öğrenciler açısından farklılaşmaktadır. Çalışanlar ve öğrenciler, - aynı zamanda kayıt dışı istihdamın öznesi olduklarından - kayıt dışı istihdamın nedenlerini işverenlere göre farklı algılamaktadır. Öğrenciler kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni olarak işsizlik baskısını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, eğitim ve verimlilik düzeyinin düşük olması, öğrenciler tarafından kayıt dışı istihdamın diğer önemli nedeni olarak belirtilmiştir. Özellikle öğrencilerin eğitim düzeyinin düşük olmasını kayıt dışı istihdamın önemli bir nedeni olarak ifade etmeleri, eğitim – istihdam ilişkisinin kurulamadığının önemli bir göstergesi olarak kabul edilmelidir. Eğitim aldığı alanda istihdam edilemeyen, eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle kayıt dışı istihdam edilmeye zorlandığını düşünen öğrencilerin olması, bu konudaki makro politikaların gözden geçirilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Tablo 81. Kayıt Dışı İstihdam Nedenleri

	Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri
1	İşsizlik baskısı
2	Eğitim ve verimlilik düzeyinin düşük olması
3	Tecrübesizlik (özellikle genç işgücü açısından)
4	Gelir yetersizliği/ yoksulluk
5	Sosyal yardımın kesilmemesi

Katılımcılar tecrübesizlik, gelir yetersizliği / yoksulluk ve sosyal yardımların kesilmemesini de kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında belirtmişlerdir. Özellikle gençlerin tecrübesizlik nedeniyle işgücü piyasasında istihdam imkanı bulamaması ve bu nedenle kayıt dışı istihdamı kabul etmeleri büyük bir sorundur. Dolayısıyla, işbaşı eğitim ve staj uygulamalarının daha fazla uygulama alanı bulması gerekmektedir. Bunun yanında, okul – işgücü piyasası ilişkisinin kuvvetlendirilmesi de, bu konudaki çözümün anahtarı olarak ortaya çıkmaktadır.

Tablo 82. Kayıtlı/ Sigortalı Çalışmanın Avantajları Açısından Kayıt Dışı İstihdam Algısına İlişkin Göstergeler

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Sağlık Güvencesine Atfedilen Önem			Maluliyet Halinde Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Çok önemli	39	60,9	Çok önemli	36	56,3
Önemli	22	34,4	Önemli	25	39,1
Hiç önemli değil	1	1,6	Önemli değil	1	1,6
Önemli değil	1	1,6	Ne önemli ne önemsiz	1	1,6
Ne önemli ne önemsiz	1	1,6	Hiç önemli değil	1	1,6
Toplam	64	100,0	Toplam	64	100,0
Kıdem Tazminatına Atfedilen Önem			Yaşlılıkta Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Çok önemli	37	57,8	Çok önemli	38	59,4
Önemli	25	39,1	Önemli	24	37,5
Ne önemli ne önemsiz	1	1,6	Ne önemli ne önemsiz	1	1,6
Önemli değil	1	1,6	Hiç önemli değil	1	1,6
Toplam	64	100,0	Toplam	64	100,0

Ölüm Halinde Geride Kalanlara Gelir Güvencesine Atfedilen Önem			İş Kazası Halinde Gelir Güvencesine Atfedilen Önem		
Çok önemli	36	56,3	Çok önemli	37	57,8
Önemli	25	39,1	Önemli	26	40,6
Ne önemli ne önemsiz	2	3,1	Ne önemli ne önemsiz	1	1,6
Önemli değil	1	1,6	Toplam	64	100,0
Toplam	64	100,0			
İşsizlik Maaşına Atfedilen Önem			Genel Olarak Sosyal Güvenliğe Atfedilen Önem		
Çok önemli	36	56,3	Çok önemli	38	59,4
Önemli	26	40,6	Önemli	25	39,1
Ne önemli ne önemsiz	2	3,1	Hiç önemli değil	1	1,6
Toplam	64	100,0	Toplam	64	100,0

Anket çerçevesinde katılımcılara kayıt dışı istihdam noktasında hassasiyetlerinin daha iyi anlaşılması amacıyla sosyal güvenceyi temsil eden uygulamalara atfettikleri önem de sorulmuştur. Sağlık güvencesi, ölüm halinde geride kalanlara sağlanacak yardımlar, kıdem tazminatı, emekli aylığı, malullük aylığı, işsizlik maaşı, sürekli iş göremezlik geliri ve geçici iş göremezlik ödeneği ve genel anlamda sosyal güvenliğe verilen önem, kayıtlı ve sigortalı bir işin getirileri olarak katılımcıların kayıt dışı istihdam noktasında hangi unsurları önemsendiğini ortaya koymaktadır. Bu soruya verilen cevaplar bilinçlendirme ve farkındalık çalışmalarında hangi unsurların ön plana çıkartılması gerektiği noktasında önemli bilgiler vermektedir. Katılımcıların kayıtlı istihdamın getirdiği koruma anlamında en yüksek seviyede önemsendiği uygulama, sağlık güvencesidir. Katılımcıların yüzde 60,9'u sağlık güvencesini çok önemli bulduğunu ifade etmiştir. Sağlık güvencesini önemli bulduğunu ifade edenlerin oranı yüzde 95,3'tür. Öğrenciler gibi sağlık hizmetine anne – babası üzerinden erişebilen ancak mezun olduktan sonra 2 yıl içerisinde bu imkanı kaybedecek olan bir grubun sağlık güvencesini önemsemesi, kayıtlı istihdam açısından öncelikli olarak vurgulanması gereken konunun bu husus olduğunu ortaya koymaktadır.

Katılımcıların kayıtlı istihdamın sağladığı korumalardan en yüksek önemi atfettiği uygulama ise iş kazası halinde gelir güvencesidir.

İş kazasının her an karşılaşılabilecek bir risk olması ve sonuçlarının çok ağır olabilmesi nedeniyle genç kesim açısından bile çok önemli bir risk olarak görüldüğü ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, kıdem tazminatı, ölüm halinde geride kalanlara gelir güvencesi, işsizlik maaşı, maluliyet halinde gelir güvencesi yüzde 95'in üzerinde önem atfedilen konulardır. Genel olarak sosyal güvence de katılımcıların yüzde 98,5'i tarafından önemli veya çok önemli görülmektedir.

2.4.2. Nitel Araştırma

Çalışmada, kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin algı, tutum ve davranışların ayrıntılı olarak açığa çıkarılması da amaçlandığından, nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi yöntemlerin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda, gerçekçi ve bütüncül şekilde ortaya konulmasına yönelik bir analiz sürecinin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 1999: 19). Nitel araştırmada, belirli bir konuyla ilgili araştırma yapılırken; konunun nicel olarak analiz edilmesi değil, daha geniş bir bakış açısı içinde konu hakkında derinlemesine bilgi edinilmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda, nitel araştırmalar ile insanların nasıl yaşadıkları, nasıl davrandıkları, neyi ne şekilde algıladıkları ve neye nasıl tepki verdikleri anlamlandırılmaya ve açıklanmaya çalışılmaktadır (Rothery, Jr. Grinnell ve Tutty, 1996: 4).

Nitel araştırma kapsamında proje alanındaki her ilde, istihdam konusuyla ilgili resmi kurumlar ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, her ilde Ahiler Kalkınma Ajansı ile işbirliği içinde belirlenen kamu kurum ve kuruluşlarında 16 görüşme yapılmıştır. Görüşme yapılacak kişilerin isimleri, Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından sağlanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleştirilecek olan görüşmelerin tarihleri ve görüşülecek kişilerin bilgileri Ahiler Kalkınma Ajansı ile görüşme öncesinde paylaşılmıştır. Görüşme listesinde yer alan kişilerin yoğun iş programları nedeniyle görüşmeyi gerçekleştiremedikleri durumlarda, söz konusu kişilerin yönlendirdikleri kişilerle görüşme gerçekleştirilmiş ve konuyla ilgili olarak Ahiler Kalkınma Ajansı'na bilgi verilmiştir. Bu görüşmelerle aynı zamanda, strateji belgesine katkı sağlanması da amaçlanmıştır.

2.4.2.1. Veri Toplama Aracı

Nitel araştırma kapsamında, kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin algı, görüş ve önerilerini açığa çıkarmak üzere yarı-yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Nitel araştırma çerçevesinde oluşturulan yarı – yapılandırılmış görüşme formu kapsamında amaç – araç ilişkisine uygun şekilde hazırlanmıştır.

2.4.2.2. Verilerin Analizi

Görüşmelere ilişkin ses kayıtları ve/veya elle tutulan notların dökümleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Dökümler, genel bir bakış açısı elde edilebilmesi için araştırma ekibi tarafından birkaç kez gözden geçirilmiştir. Daha sonra verilerin analizine başlanmıştır. Bu çalışmada, nitel verilerin analiz edilmesi açısından tümevarımsal bir yaklaşım tercih edilmiştir. Bu bağlamda, görüşmelerin dökümleri ya da elle tutulan notlar gibi özel verilerden kodlar ve temaların oluşturulmasıyla genele doğru giden bir süreç izlenmiştir. Bunun için, veri analiz biçimi olarak tematik analiz seçilmiştir.

Tematik analizde veriler içinde tema ve örüntüler aramak üzere analitik teknikler kullanılmaktadır. Bu amaçla öncelikle analitik kodlama yapılmakta; daha sonra sınıflama ve temalama üzerine odaklanılmaktadır (Glesne, 2014: 259; Rubin ve Rubin, 1995: 239). Tematik analizde kodlama, analiz edilen verilerin neler söylediğinin nasıl tanımlandığı ile ilgili bir süreçtir (Gibbs, 2007: 38). Bunun sonrasında, oluşturulan kodlar tanımlanmakta ve sınıflanmaktadır. Son olarak, benzer kuramsal ve betimsel görüşleri içeren kodlamalar, aynı veri sınıflamaları içine yerleştirilerek tematik bir çerçeve ortaya konulmaktadır.

2.4.2.3. Etik Unsurlar

Araştırmacının araştırmak üzere hangi konuyu seçtiği ve araştırmayı nasıl planladığı, araştırmanın doğası ve amaçlarına ilişkin felsefi ve etik duruşu ile doğrudan ilişkilidir (Glesne, 2014: 224). Bu çalışmanın başlangıcından itibaren her aşamasında dürüstlük, gizlilik, sorumluluk ve adil paylaşım şeklinde sıralanabilecek olan tüm etik ilkelere uyulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, çalışmanın etik kodlarına ilişkin temel ilkeler şu şekilde sıralanabilir:

- Katılımcılara, araştırmaya katılım hakkında bilinçli karar verebilmeleri için araştırma konularına ilişkin yeterli bilgi sağlanmıştır.
- Katılımcılar tarafından verilen cevapların, hiçbir şahsın kimlik bilgileri açığa çıkarılmadan, tamamen objektif ve bilimsel kriterler çerçevesinde değerlendirileceği, katılımcılar tarafından verilen bilgilerin kimseyle paylaşılmayacağı ve araştırmacı tarafından hiçbir şekilde başka amaçlarla kullanılmayacağı taahhüt edilmiştir.

- Katılımcılara, katılımımda gönüllülüğün esas olduğu ve görüşmenin herhangi bir yerinde, hiçbir yaptırıma uğramaksızın araştırmadan çekilebilecekleri konusunda bilgi verilmiştir.
- Katılımcıların anonimliği korunmaya çalışılmıştır. Bunun için, veri analizinde katılımcıları açığa çıkarabilecek herhangi bir demografik özellik kullanılmamıştır.
- Araştırma katılımcılarına ilişkin riskler ortadan kaldırılmıştır.
- Araştırmanın bilimsel ve toplumsal faydasının, muhtemel risklerden fazla olmasına özen gösterilmiştir.

2.4.2.4. Elde Edilen Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde saha çalışmasının çerçevesinde nitel araştırma bulguları değerlendirilecektir. Nitel araştırma bulguları kapsamında öncelikle katılımcıların profili hakkında bilgi verilecek, sonrasında katılımcıların kayıt dışı istihdam algısı, katılımcıların işverenlerin kayıt dışı istihdam tercihleri ile istihdam teşvikleri konularındaki görüşleri ve kayıt dışı istihdamla mücadeleyle ilgili görüş ve önerileri açığa çıkarılmaya çalışılmıştır.

2.4.2.4.1. Katılımcı Profili

Nitel araştırmaya katılan ve yüz yüze görüşme yöntemi ile görüşlerine başvuru katılımcı sayısı, çalışmanın hedef kitle bölümünde de belirtildiği üzere 16'dır. Katılımcıların profilini yansıtan tablo aşağıda yer almaktadır. Katılımcıların araştırmaya katıldıkları il ve kurum bilgisi, kimliklerin açığa çıkmaması için paylaşılmamıştır.

Tablo 83. Katılımcı Profili

No	Görev	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Toplam İş Tecrübesi
1	Müdür Yardımcısı	Erkek	60	Lisans	32
2	Müdür Yardımcısı	Kadın	42	Lisans	19
3	Özel Kalem	Erkek	37	Lisans	3
4	Genel Sekreter	Erkek	46	Lisans	27
5	İl Müdürü	Erkek	45	Lisans	-
6	Genel Sekreter	Kadın	30	Yüksek Lisans	-
7	İl Müdürü	Erkek	37	Yüksek Lisans	11
8	Genel Sekreter	Erkek	40	Lisans	18
9	Şube Müdürü	Erkek	51	Ön Lisans	25
10	Genel Sekreter	Erkek	54	Yüksek Lisans	27
11	Müdür Yardımcısı	Kadın	43	-	-
12	Genel Sekreter	Erkek	40	Ön Lisans	8
13	Şube Müdürü	Erkek	52	Lisans	-
14	Genel Sekreter	Erkek	35	Lisans	13
15	Sicil Müdürü	Erkek	37	Lisans	10
16	Denetim Yardımcısı	Erkek	30	Lisans	1

Katılımcı profilini ortaya koyan Tablo 83'ten de görüldüğü üzere, katılımcıların tamamı yükseköğretim mezunudur. 16 katılımcının sadece üçü kadındır. Katılımcıların ortalama iş tecrübesinin ise 10 yılın üzerinde olduğu görülmektedir (4 katılımcı cevaplamamıştır). Katılımcıların kurumdaki görevleri itibarıyla kurumun genel görüşlerini yansıtabilecek bir konumda olduklarını söylemek mümkündür.

2.4.2.4.2. Kayıt Dışı İstihdam Algısı

Katılımcılara ilk olarak kayıt dışı çalışanlar konusundaki görüşleri sorulmuştur. Katılımcıların kayıt dışı çalışanlarla ilgili değerlendirmeleri doğrultusunda kayıt dışı istihdam içinde daha fazla yer alan kişi ve/veya görüşleri şu şekilde özetlenebilir:

- Kayıt dışı istihdam daha çok tarım ve inşaat sektörlerinde görülmektedir.
- Kadınlar, kayıt dışı istihdam açısından erkeklere oranlara daha yüksek düzeyde riske sahiptir. Bu durumun önemli sebeplerinden biri, Türk sosyal güvenlik sistemi içinde kadına atfedilen konumdur. Yani, kadınlar eşlerinden veya ebeveynleri üzerinden aldıkları ödemelerin kesilmemesi veya eşleri üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlandıkları için kayıt dışı istihdamı tercih etmektedir. Bu anlamda, kayıt dışı istihdamın pek çok kadın açısından kişisel bir tercih olduğunu söylemek mümkündür.
- Emekliler de çoğu zaman kayıt dışı istihdam edilmeyi tercih etmektedir.
- Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı istihdamdan olumsuz yönde etkilenen bir diğer grup, gençler ve çocuklardır.
- Diğer taraftan, iş kazası riskinin yüksek olması nedeniyle sanayi sektöründe kayıt dışı istihdama çok fazla rastlanmamaktadır.
- Kayıt dışı istihdam işverenler açısından daha çok maliyetler çerçevesinde başvurulan bir yöntemdir. Bu anlamda, işverenlerin temel gerekçeleri vergi ve sigorta prim yüklerinin yüksek olmasıdır.

Nitel araştırma kapsamında katılımcıların kayıt dışı istihdama ilişkin algılarını ortaya koymak adına üzerinde durulan bir diğer husus, Türkiye işgücü piyasasında kayıt dışı istihdam oranının neden halen çok yüksek olduğu konusundaki görüşleridir. Bu çerçevede, ilk olarak katılımcıların genel olarak son yıllarda kayıt dışı istihdamda yaşanan azalıştan haberdar oldukları görülmüştür. Bununla birlikte, çok sayıda katılımcı kayıt dışı istihdamla mücadelede denetimlerin önemi üzerinde durmuştur. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda, kayıt dışılığın temel nedenlerini aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Denetim yetersizliği,
- Şirket büyüklüğü ve aile şirketlerinin yoğunluğu
- Eğitim eksikliği,
- İşverenlerin yeterince bilinçli olmaması,

- Cezaların caydırıcı olmaması,
- Sigorta primlerinin ve vergilerin yüksek olması,
- Esnaf ve sanatkarların gelir düzeyinin düşük olması,
- Sosyal güvenlik bilincinin toplumsal olarak yeterince oluşmaması,
- İstihdamın yetersiz olması,
- Ahlaki sebepler,
- İşverenlerin af beklentisiyle sigorta prim ödemelerini ve bunlara ilişkin borçları önemsememesi,
- Kayıt dışı çalışmak isteyen ve sosyal yardımının kesilmesini istemeyen kesimin varlığı,
- “Ucuz” yabancı kaçak işçilik,
- Mevsimlik işçilik,
- İşsizliğin yüksek olması (özellikle gençler açısından),

Katılımcılara, kayıt dışı istihdam açısından Türkiye işgücü piyasasının genel görünümünün yanısıra, buldukları ildeki kayıt dışı istihdam durumu ile ilgili görüşleri de sorulmuştur. Buna göre, katılımcıların buldukları ilin işgücü piyasasındaki kayıt dışı istihdamın başlıca nedenler, bölgenin genel olarak sanayi bölgesi olmaması, işletme büyüklükleri itibarıyla bölgede faaliyet gösteren şirketlerin daha çok küçük ölçekli olması, tarım ve turizm sektörlerinin bölgedeki ekonomik faaliyetler içindeki payının görece olarak yüksekliği ve işgücü piyasasında yaratılan işlerin çok çeşitli olmaması şeklindedir. Bununla birlikte, kayıt dışılığın genel nedenleri de bölgedeki kayıt dışılığı etkilemektedir. Bu anlamda, örneğin sigorta primlerinin yüksek olması ile denetimsizlik, işgücünün eğitim düzeyinin düşük olması, mülteci sorunu ve yabancı kaçak işçilik de bölgede görülen kayıt dışı istihdam üzerinde etkili olmaktadır.

2.4.2.4.3. İşverenlerin Kayıt Dışı İstihdam Tercihleri ile ilgili Görüşler

Nitel araştırma katılımcılarının temsil ettikleri kurum ve kuruluşlar düşünüldüğünde, işverenlerin neden kayıt dışı işçi çalıştırdıkları konusundaki görüşleri büyük önem taşımaktadır. Daha açık bir anlatımla, özellikle işveren kesiminin, yani Sanayi ve Ticaret Odaları ile Esnaf ve Sanatkar Odaları temsilcilerinin konuya ilişkin görüşleri işverenin kayıt dışı istihdam tercihlerini ve nedenlerini ortaya koymak noktasında önemli ipuçları sunmaktadır.

Katılımcıların işverenlerin neden kayıt dışı istihdama yöneldikleri konusundaki görüşlerini aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür:

- Özellikle küçük ve orta ölçekli şirketlerde işverenler kendilerine ait Bağkur primlerini dahi ödeyememekte ve bununla birlikte, çalışanların sigorta prim ödemelerini de yerine getirememektedirler.
- Küçük şirketler işyerini kapatmamak için uğraşmaktadır. Hal böyle olunca da Bağkur ya da çalışanların sigortalarının yatırılmasına yeterince önem verilememektedir.
- Türkiye'de kayıt dışı istihdam açısından işçi ve işverenin aynı yönde davranmasına yol açan bazı durumlar da söz konusudur. Bu anlamda, asgari ücret seviyesinin ve dolayısıyla çalışanların gelir seviyesinin düşük olması nedeniyle bazı çalışanlar sigorta primi ödemesi yerine daha yüksek gelir elde etmeyi tercih etmektedir.
- Kayıt dışı istihdam işveren açısından maliyetlerin azaltılması anlamına gelmektedir.
- Kayıt dışı istihdam durumunda, aynı zamanda işçinin kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklarının ödenmemesi yoluyla da işveren maliyetlerini düşürebilmektedir.
- Özellikle büyük ölçekli ve rekabet gücü yüksek firmalar nedeniyle küçük ve orta ölçekli şirketler ayakta kalmak gerekçesiyle kayıt dışı istihdama yönelebilmektedir.
- İşverenlerin eğitim düzeylerinin yetersiz olması, cezaların yeterince caydırıcı olmaması, ucuz yabancı kaçak işçiliğin cazip görülmesi, iş imkanlarının yetersiz olması, kayıtlı istihdam ve sosyal güvenlik konusundaki bilinçsizlik gibi nedenler

Diğer taraftan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından denetim yapılması durumunda kayıt dışı işçi çalıştırdığı tespit edilen işverenler için ciddi cezalar söz konusudur. Ancak kayıt dışı istihdam oranlarından da görüldüğü üzere, pek çok işveren bu cezalara rağmen, kayıt dışı işçi çalıştırmaya devam etmektedir. Katılımcılara konuyla ilgili görüşleri sorulduğunda, söz konusu durumun en önemli nedeni olarak cezaların caydırıcı olmaması, başka bir ifadeyle yeterince yüksek olmaması ve gerek idari para cezaları gerekse prim borçları konusunda af çıkacağı yönündeki beklentilerin altı çizilmiştir. Katılımcılar, kesilen idari para cezalarının prim ödemelerinin yarattığı maliyetlerin altında kalması nedeniyle işverenlerin kayıtlı istihdam yerine ceza ödemeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Diğer taraftan, şikayet üzerine yapılan denetimler dışında planlı denetimlerin tüm sektörleri ve işyerlerini kapsamaması da işverenlerin kayıt dışı istihdama yönelmeleri açısından önemlidir. Bununla birlikte, katılımcılar tarafından üzerinde durulan bir diğer konu, cezaların önemli olması kadar işverenlerin olası bir iş kazası durumunda karşı karşıya kalabilecekleri yaptırımlar konusunda yeterince bilgi sahibi olmamalarıdır. Katılımlara göre, denetim mekanizmasını güçlendirecek farklı kurumların da denetim sistemine dahil edilmesi ve şikayetler dışında rutin denetimlerin daha sık yapılması, işgücü piyasası aktörlerinin kayıt dışı istihdamın sonuçları konusunda bilinçlendirilmesi ve bu anlamda, çalışanların işyerinden ayrıldıktan sonra değil sigortasız çalıştırıldıkları dönemde şikayet mekanizmasını kullanması önemlidir.

Katılımcıların “kayıt içinde kayıt dışılık” olarak tanımlanan eksik bildirim konusundaki görüşleri de açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çerçevede, katılımcıların işverenlerin çalışanlarını SGK'ya asgari ücret üzerinden bildirmeleri konusundaki görüşleri şu şekilde özetlenebilir:

- Eksik bildirim sorunu, işsizlik baskısından kaynaklanmaktadır. Çalışanlar, işlerini kaybedebilecekleri düşüncesiyle işverene karşı haklarını aramamaktadırlar.
- Primlerin yüksek olması gerekçesiyle pek çok işveren bu şekilde davranmak noktasında kendisini haklı görmektedir.
- Yüksek stopaj ve vergi ödememe düşüncesi de bu durumun nedenlerinden biridir.
- Eksik bildirim nedeniyle çalışanlar emekli olduklarında zarar görmektedir.
- İşverenler teşvikler konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları ve teşviklerden yararlanmadıkları için de bu yola başvurumaktadırlar.
- İşverenlerin bir bölümü, eksik bildirim mevzuata aykırı bir durum olarak görmemekte; eksik bildirim tespiti durumunda kayıt dışı işçi çalıştırmadığını ileri sürmektedir.
- Nitelikli çalışanlar için eksik bildirim sorunu daha az yaşanmaktadır. Dolayısıyla, işgücünün nitelik düzeyinin yüksek olmaması da eksik bildirim artırmaktadır.

2.4.2.4.4. İstihdam Teşvikleri ile ilgili Görüşler

Kayıt dışı istihdamın çok boyutlu bir yapı arz etmesi ve çeşitli faktörler nedeniyle ortaya çıkması, kayıt dışı istihdamla mücadelenin de farklı araçlarla yürütülmesine yol açmaktadır. Bu anlamda, Türkiye'de kayıtlı istihdamın desteklenmesi için temel araçlardan biri SGK tarafından sağlanan sigorta prim teşvikleridir. Kısaca istihdam teşvikleri olarak ifade edilen teşvik ve desteklerle, kayıt dışı işçi çalıştırmayan ve çalıştırdığı kişileri SGK'ya gerçek ücretleri üzerinden bildiren işverenlere birtakım avantajlar sağlanmaktadır.

Katılımcıların istihdam teşvikleri ile ilgili görüşleri çeşitli açılardan değerlendirilmiştir. Bu anlamda, istihdam teşvikleri konusunda ön plana çıkan hususlara öncelik verilmiştir. İstihdam teşvikleri konusundaki katılımcı görüşleri;

- Teşviklerden yararlanmayı zorlaştırdığı düşünülen teşviklerin karmaşık olması,
- İşverenlerin ve onlar adına sigorta işlemlerini yürüten mali müşavir ve muhasebecilerin teşviklerden haberdar olup olmadıkları,
- 2017 yılı için uygulamada olan istihdam seferberliği teşviki,
- Teşviklerin nasıl daha iyi anlatılabileceği,
- İstihdam teşviklerinin kayıt dışı istihdamla mücadele açısından etkinlik düzeyi hususları çerçevesinde ortaya konulmuştur.

İlk olarak, katılımcılara teşviklerin karmaşık olduğunu düşünüp düşünmedikleri sorulduğunda katılımcıların bir kısmının karmaşıklığa vurgu yaptığı, diğer taraftan bazı katılımcıların teşvik sisteminin anlaşılır olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Bu bağlamda, teşviklerin karmaşık olduğuna vurgu yapan katılımcılar, çok sayıda teşvik olduğunu ve yararlanma koşullarının birbirinden farklı olduğunu; dolayısıyla teşviklerin sadeleştirilerek birkaç temel teşvik çerçevesinde düzenlenmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca, teşvikleri anlamakta çok sayıda işverenin zorlandığını, hatta muhasebecilerin dahi sistemi çözmekte sorun yaşadığını da belirtmişlerdir. Diğer taraftan, bürokrasinin de yararlanmayı zorlaştırdığını düşünen katılımcılar da söz konusudur.

Katılımcıların bir bölümü, son dönemde teşviklerin açıklanması noktasında yürütülen faaliyetlerin artırdığının ve bu amaçla gerek devlet kurumlarının gerekse mali müşavir ve muhasebecilerin önemli ölçüde çaba gösterdiklerinin altını çizmiştir. Ancak araştırma kapsamında teşvikler konusunda olumsuz bir algının da söz konusu olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, bazı katılımcılar teşviklerin dönemsel olması durumunda işverenlerin yararlanma süresi bittiğinde çalışanlarını işten çıkardıklarını belirtmiştir.

Öte yandan, katılımcılar arasında teşviklerin ve yararlanma koşullarının karmaşık olduğunu düşünmeyenler de bulunmaktadır. Bu açıdan, söz konusu katılımcılar teşviklerin oldukça anlaşılır ve açık olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir.

2017 yılında uygulamaya giren ve uygulamadaki diğer teşviklerle karşılaştırıldığında yararlanma koşullarının daha kolay olduğu İstihdam Seferberliği Teşviki (687 sayılı KHK) konusundaki katılımcı görüşleri, genel olarak olumlu olmakla birlikte söz konusu teşvike gereğinden fazla önem atfedildiğini düşündüğü görülen katılımcılar da vardır. Bu bağlamda, İstihdam Seferberliği Teşviki konusundaki katılımcı görüşleri şu şekilde özetlenebilir:

- Bu teşvik, gerçekten kayıt dışı işçi çalıştırmayı engelleyecektir. Ayrıca, uygulanmaya devam edilmesi gerekmektedir.
- İstihdam Seferberliği Teşviki, büyük bir yatırımdır ve çalışanı da işvereni de korumaktadır.

- İstihdam Seferberliği Teşviki ile istihdam oranı artırılmıştır.
- İşverenlere istihdam için önemli fırsatlar sunmaktadır. Yararlanma şartlarının hafifletilmesi gerekmektedir. Bu anlamda, örneğin işverenin geçmiş dönemlere ilişkin gecikmiş prim borcunun bulunmaması şartı kaldırılabilir.
- Türkiye'nin rekabet gücünü artıracaktır.
- Çok etkili bir teşvik değildir.

Katılımcılar, işverenlerin teşvikler konusunda yeterince bilgi sahibi olmadığını; bu açıdan devlet kurumları tarafından bilgilendirmeler yapıldığını ancak asıl işin mali müşavir ve muhasebecilere düştüğünü belirtmişlerdir. Bu bağlamda, işverenlerin sigorta işlemleri ve dolayısıyla teşvikler konusunda mali müşavir ve muhasebecilere güvendikleri hemen hemen her katılımcı tarafından ifade edilmiştir. Diğer taraftan, mevcut teşviklerden daha çok büyük şirketlerin yararlandıklarının altı çizilmiştir. Bu bakımdan, katılımcılara göre esnafı da teşvik kapsamına alacak şekilde düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Konuya ilişkin bir diğer görüş ise aslında işverenlerin teşviklerden haberdar oldukları ancak yersiz yararlanma ya da herhangi bir hatalı işlem sonucunda karşılaşacakları yaptırımlardan endişe ettikleri yönündedir.

Teşviklerden neden daha fazla yararlanılmadığı hususunda, katılımcıların önceki sorulara verdikleri cevaplardan hareketle, bu duruma yol açan önemli nedenlerden birinin mali müşavir ve muhasebecilerin işverenleri yeterince bilgilendirmedikleri şeklinde bir algının söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Konuyla ilgili olarak katılımcıların görüşleri daha derinlemesine araştırılmıştır. Bu noktada, en çok üzerinde durulan hususun iş yükü nedeniyle mali müşavir ve muhasebecilerin teşviklerle çok fazla ilgilenmedikleri yönünde olduğu açığa çıkarılmıştır.

Katılımcılara teşviklerin nasıl daha iyi anlatılacağı konusundaki görüşleri sorulduğunda, bazı katılımcıların buna ihtiyaç olmadığını düşündüklerini ifade ettikleri görülmüştür. Diğer taraftan, teşviklerin anlatılması açısından etkinlik düzeyini artırabilecek araçlara ilişkin katılımcı görüşleri şu şekilde sıralanabilir:

- İlgili kurumların işverenlerle bire bir görüşmesi,
- Bilgilendirme toplantıları artırılmalı ve sadece il ya da ilçe merkezlerinde değil, işyerlerinin olduğu daha küçük bölgelerde de düzenlenmeli (bu toplantılara katılım düzeyi artırılmalı),
- Konferans, seminer, cep kitapçığı, fiş, broşür yoluyla,
- Sosyal ve görsel medya kullanımı yoluyla,

Diğer taraftan, katılımcılar söz konusu bilgilendirme toplantılarının işverenler tarafından da yeterince ilgili görmediği hususunu da vurgulamışlardır. İŞKUR ve SGK'nın düzenlediği çok sayıda toplantı olduğunu ancak katılım düzeyinin düşük olduğunu belirtmişlerdir.

İşverenin istihdam teşviklerini daha iyi bilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele açısından önemli hususlardan biridir. Bu anlamda, teşviklerin daha iyi bilinmesinin kayıt dışı istihdamla mücadele açısından ortaya çıkarabileceği etki düzeyi konusundaki katılımcı görüşleri genel olarak olumludur. Buna göre, katılımcılar tarafından teşviklerin işverenlere daha iyi anlatılması yoluyla ödeyeceği prim tutarlarının azalacağını gören işverenlerin kayıtlı istihdama yönelecekleri öngörülmektedir. Diğer taraftan, bu durumun çok önemli katkısı olacağını düşünmeyen katılımcılar da mevcuttur. Söz konusu katılımcılar, kayıt dışılığın en önemli sebeplerinin ahlaki nedenler ile eğitim eksiliği olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, kayıt dışı istihdamla mücadele açısından asıl odaklanılması gereken hususun denetim olduğunu belirten katılımcılar da bulunmaktadır.

2.4.2.4.5. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Konusundaki Görüş ve Öneriler

Nitel araştırma kapsamında son olarak ele alınan konu, katılımcıların kayıt dışı istihdamla mücadele konusundaki öngörüleridir. Buna göre, katılımcılara gelecek 5 yıl içinde kayıt dışı istihdamın durumu ile ilgili öngörüler sorulduğunda, mücadele politikalarının kararlılıkla uygulanmaya devam etmesi durumunda çok sayıda katılımcının kayıt dışı istihdamın tamamen ortadan kalkmasa bile azalabileceğini düşündüğü ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, katılımcıların görüşleri aşağıdaki gibidir:

- SGK tarafından yürütülen yol gösterici çalışmalarla kurumların bilgilendirilmesi durumunda azalma olacaktır. Söz konusu çalışmaların elektronik ortamda gerçekleştirilmesi, etkinlik düzeyini artıracaktır.
- Af uygulamasının ve siyasi kayırmacılığın ortadan kaldırılması, kayıt dışı istihdam açısından azaltıcı etki yapacaktır.
- Milli istihdam seferberliği gibi uygulamaların uzun dönemli olması kayıt dışı istihdamı azaltacaktır.
- Mülteci sorununun çözülmesi de kayıt dışı istihdamı azaltacaktır.
- Denetmen ve müfettiş sayısının artırılması durumunda kayıt dışı istihdam azalacaktır.
- Kayıt dışı istihdamla mücadelede başarı elde edilebilmesi için önemli hususlardan biri de işverenlerin zihniyetlerinin değişmesidir. Bu anlamda, bir kez daha bilinçlendirme faaliyetlerinin altının çizilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, bazı katılımcılar kayıt dışı istihdamın tamamen ortadan kalkacağını veya önemli ölçüde azaltılabileceğini düşünmediğini ifade etmiştir.

3 - SONUÇ

Kayıt dışı istihdam, işverenlerin çalışanlarının istihdam statülerini Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirmemesi veya çalıştıkları gün sayısı ve/veya aldıkları ücretleri eksik bildirmesine bağlı olarak ortaya çıkan önemli bir sosyo-ekonomik sorundur. Sigortasız işçi çalıştırmanın yanında çalışma sürelerinin veya ödenen ücretlerin eksik bildirilmesi, yani eksik bildirim de kayıt dışı istihdam içinde değerlendirilmektedir.

Kayıt dışı istihdam, esas olarak çalışanları karşılaşılabilecekleri risklere karşı tümüyle ya da bir bakıma korunmasız bırakmaktadır. Ancak bu durumun da ötesinde çalışanlar, işverenler ve toplum açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda, kayıt dışı çalışan bir kişinin karşı karşıya kalabileceği riskler aşağıda sıralanmıştır:

Kayıt dışı çalışan bir işçi,

- Sosyal güvenlik mevzuatındaki süreyi dolduracak kadar uzun süre çalışsa ve yaşlansa da emekli olma hakkına sahip olamayacaktır. Bu durum, söz konusu kişinin yaşlandığında başkalarına bağımlı olması sonucunu doğuracaktır.
- Herhangi bir nedenle sakatlanıp çalışamaz duruma gelirse malullük aylığından faydalanamayacaktır.
- Vefatı durumunda geride bıraktığı yakınları ölüm aylığı hakkında yararlanamayacaktır.
- İşsiz kalması durumunda işsizlik sigortasından aylık alamayacaktır.
- Genel sağlık sigortası primlerini kendisi karşılamak zorunda kalacaktır. Hastalık veya analık gibi durumlarda kendisi ve/veya ailesi için istenmeyen durumlarla karşılaşma riski yüksektir.
- İş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı korunmasız biçimde çalışmak zorunda kalacaktır. İş kazası ve meslek hastalığı halinde geçici veya sürekli işgöremezlik gelirinden mahrum kalacaktır.
- Hamilelik durumunda geçici işgöremezlik ödeneği alma şansını kaybedecektir.
- Ücret ve diğer sosyal haklar konusunda çeşitli yasal koruma mekanizmalarından ve yıllık/haftalık izin, doğum izni gibi haklardan yoksun biçimde çalışacaktır.
- İhbar ve kıdem tazminatı haklarından yararlanamayacaktır.

Diğer taraftan, kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler açısından da büyük riskler söz konusudur. Bu bakımdan, kayıt dışı istihdama yönelen bir işveren,

- Yapılacak denetimler sonucunda yüksek tutarlı idari para cezalarına çarptırılma veya işyerlerinin kapanması riski ile karşı karşıya kalmaktadır.
- İşyerinde yaşanacak iş kazası ve meslek hastalıkları karşısında devlete ve işçilere karşı sorumluluğu artacaktır. Böyle bir durumda, önemli idari ve adli yaptırımlarla karşılaşabilecektir.
- Haksız rekabet yaratarak piyasaların işleyişinin bozulmasına yol açacaktır. Ölçek ekonomilerden yararlanma imkânları daraldığından büyüme, marka oluşturma ve pazarda kalıcı yer edinme şansları azalacaktır.
- Devlet ve özel sektör tarafından sağlanan mali teşviklerden, hibe ve kredi avantajlarından faydalanamayacaktır. Vergi avantajı sağlayan indirim ve gider yazma gibi avantajlardan yararlanma hakları da olmayacaktır.
- Motivasyonu ve dolayısıyla verimliliği düşük çalışanlarla çalışmak zorunda kalacaktır.

Kayıt dışılığın toplum açısından etkileri ise şu şekildedir:

Kayıt dışılık,

- Sosyal güvenlik sisteminde çalışan/emekli dengesinin bozulmasına, vergi ve prim geliri kayıplarına yol açmaktadır.
- Kamu harcamalarının gereğinden fazla artmasına neden olmaktadır.
- Gelir dağılımının bozulmasına ve kaynak dağılımında etkinliğin kaybolmasına sebep olmaktadır.
- Hukukun üstünlüğünün, kanun hâkimiyetinin yerleşmesinin ve ekonomide kurumsallaşmanın önüne geçmektedir.
- Ekonomik verilerin güvenilirliğini azaltmakta ve ekonomik politikaların öngörülen etkileri yaratmasını engellemektedir.

Yukarıda belirtilen sonuçlar bir arada düşünüldüğünde, çalışanların, işverenlerin ve bir bütün olarak toplumun zararına olan kayıt dışı istihdamın engellenmesi adına Türkiye'ye özel bir çözümün hayata geçirilmesi gerekmektedir. Bu çalışma, kayıt dışı istihdamla mücadele çerçevesinde stratejik bir bakış açısı içinde yerel düzeyde çözüm önerilerinin geliştirilmesi amacıyla gerçekleştirilen saha araştırmasının tespit ve bulgularını içeren bir arkaplan çalışmasıdır. Araştırma alanını oluşturan TR 71 bölgesi içinde yer alan Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında faaliyet gösteren kurumlar arasında işbirliğinin sağlanması ve kurumsal kapasitenin geliştirilmesi aracılığıyla kayıtlı istihdamın desteklenmesine ve konuya ilişkin olarak gelecek dönemde yapılabilecek çalışmalara katkı sunulması amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

Arıkan, R., Araştırma Yöntem ve Teknikleri. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2011.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi ve Sendika Üye Sayıları, www.csgb.gov.tr/home/contents/istatistikler/iscisendikauyesayilari, Erişim Tarihi: 24.08.2017.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984–2015.

Glesne, C., Nitel Araştırmaya Giriş (4. Baskı), (Çev. Editörleri A. Ersoy ve P. Yalçinoğlu). Ankara: Anı Yayıncılık, 2004.

Gibbs, G., Analyzing Qualitative Data. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2007.

Özsoylu, A. F., Türkiye'de Kayıt Dışı Ekonomi, Bağlam Yayıncılık, 1996.

P Global – Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, Tekstil ve Hazır Giyim Sanayinin Türk Ekonomisindeki Yeri, Brüt Katma Değer, Dış Ticaret ve Uluslararası Rezerv Birikimi, İstihdam, Yatırım Teşviki Etkileri, 2013.

Rubin, H. J. and Rubin, I. S., Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data, California: SAGE Publications, 1995.

Rothery, M., Jr. Grinnell, R. M., Tutty, L. M., Qualitative Research for Social Workers: Phases, Steps and Tasks. Boston: Ally and Bacon Publications, 1996.

SGK Sigortalı İstatistikleri, Mayıs 2017, Erişim Adresi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri, Erişim Tarihi: 21.08.2017.

Sosyal Güvenlik Kurumu, Bölgesel Analizler: Tekstil Sektörü Raporu, Etkin Rehberlik ve Denetim Yoluyla Kayıtlı İstihdamın Teşviki İçin Teknik Yardım Projesi (KITUP II), 2016, Ankara.

Şen, Ü. S., Sanat Eğitiminde Bilimsel Araştırma Yöntemlerinin Kullanılması. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 2005.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Meta Verileri 2016, Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=102&locale=tr>, Erişim Tarihi: 21.08.2017.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi; Mayıs 2017, Erişim Adresi: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim Tarihi: 21.08.2017.

TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Meta Verileri 2016, Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>, Erişim Tarihi: 24.08.2017.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi; Esas İşlerinden Dolayı Herhangi Bir Sosyal Güvenlik Kuruluşuna Kayıtlı Olmayanlar, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007, Erişim: 23.08.2017.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1999.

EK 1: Soru Formu – Çalışanlar

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MEVCUT DURUMU ARAŞTIRMASI – (ÇALIŞAN)

Adamar Toplum Araştırmaları olarak bu araştırmayı; Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından yürütülmekte olan "Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor" projesi kapsamında Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdamın mevcut durumunun tespit etmek amacıyla yapmaktayız. Sorduğumuz soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. En doğru cevap, sizin kanaatinizi en iyi yansıtan cevaptır ve araştırmanın sağlıklılığı açısından çok önemlidir. Burada verdiğiniz kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve araştırma amaçları dışında kullanılmayacaktır. Katıldığınız için teşekkür ederiz.

1. Yaş?.....
2. Cinsiyet ? 1. Erkek 2. Kadın
3. Eğitim Düzeyi (En Son Bitirilen Okul Yazılacak)
1. İlkokul 2. Ortaokul 3. Lise 4. Üniversite 5. Yüksek Lisans 6. Doktora
4. Hanenizin yapısı nedir? Hanenizde kimlerle yaşıyorsunuz?
1. Yalnız yaşıyor 2. Evli – Çocuklu 3. Bekar evi (Arkadaşlarıyla) 4. Sadece kendisi ve çocuğu
5. Öğrenci evi 6. Birden fazla aile bir arada 7. Evli – Çocuksuz 8. Geniş aile (Evli çift- anne-baba-kardeşler birlikte)
5. Hanenizde siz de dahil olmak üzere toplam kaç kişi yaşamaktasınız?
6. Hanenizde gelir elde etmek amacıyla toplam kaç kişi çalışmakta?
7. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
8. Kaç yıldır aynı şirkette çalışıyorsunuz?
9. Şu an çalıştığınız şirketi nasıl tanımlarsınız? (Birden çok seçenek işaretlenebilir)
1. Kurumsal bir şirket 2. Çok uluslu şirket 3. Taşeron Şirket
4. Küçük ve Orta Ölçekli Bir Şirket 5. Aile şirketi 6. Diğer (.....)
10. Şu an ki çalıştığınız işiniz kaçınıcı işiniz?.....
11. İş bulmak için mezun olduktan sonra ne kadar süre iş aradınız?
1. 1 – 2 ay 2. 3 – 5 ay 3. 6 – 8 ay 4. 9 – 11 ay
5. 1 yıl ve daha fazla 2 yıldan az 6. 2 yıl ve daha fazla 3 yıldan az 7. 3 yıl ve daha fazla
12. Herhangi bir dönem, kısa süreli de olsa kayıt dışı (Sigortasız) olarak çalıştınız mı?
1. Evet, halen kayıt dışı (sigortasız) çalışmaktayım
2. Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama artık kayıtlı çalışıyorum
3. Bugüne kadar bir dönem kayıt dışı (sigortasız) çalıştım ama şu anda işsizim (Bu Şıkkı İşaretlediyseniz 25.SORUDAN devam ediniz)
4. Hayatımın hiçbir döneminde kayıt dışı çalışmadım (Bu Şıkkı İşaretlediyseniz 25.SORUDAN devam ediniz)
13. Çalışma hayatınızın herhangi bir döneminde çalıştığınız yer tarafından ücret ya da çalışma süresinde eksik bildirim yapıldı mı?
1. Evet 2. Hayır
DİKKAT !..Kişi eğer bir dönem sigortasız çalışmış ise bundan sonraki sorular sigortasız çalıştığı iş ile ilgili sorulacaktır. Eğer halen sigortasız çalışıyor ise bu durumda mevcut işi için sorulacaktır.
14. Hangi sektörde kayıt dışı çalışmıştınız / Çalışıyorsunuz?
15. Sigortasız çalıştığınız İşyerinizin büyüklüğü, çalışan sayısı nedir/neydi?
1. 1 – 5 kişi 2. 6 – 10 kişi 3. 11 – 19 kişi 4. 20 – 49 kişi 5. 50 veya daha fazla kişi
Bilmiyor fakat 10'dan az kişi
16. Sigortasız çalıştığınız işyerinde ne kadar süre çalışmıştınız?
.....
17. Sigortasız çalıştığınız sektörde ne kadar süre çalışmıştınız?
.....
18. İşyerinizdeki çalışma biçiminiz nedir/neydi?
1. Ücretli – Tam Zamanlı 2. Yevmiyeli – Tam Zamanlı 3. Ücretli – Yarı Zamanlı
4. Yevmiyeli – Yarı Zamanlı 5. Evden Çalışma
19. İşyerinizdeki mesleğiniz neydi?
20. Neden Kayıtlı/Sigortalı olmayan bir işte çalışmayı tercih ediyorsunuz/ettiniz?
1. Kayıtlı/Sigortalı bir iş bulamadım 2. Emekliyim / Ek iş 3. Sosyal yardım alıyorum, sosyal yardımın kesilmesini istemiyorum
3. Dul/yetim aylığımlın kesilmesini istemiyorum 4. Eşimden/Babamdan/Annemden dolayı sosyal güvence kapsamındayım

5. Prim ödenmesi yerine ücretimin daha yüksek olmasını tercih ediyorum
(.....)
6. Diğer

21. Kayıt dışı çalıştığınız dönemde ana işiniz dışında, (Halen kayıt dışı çalışanlar için şu anki işi dışında) yarı zamanlı ve/veya düzensiz de olsa ek bir işte de çalıştınız mı?

1. Evet (Cevap evet ise bir sonraki sorudan devam ediniz)
2. Hayır (Cevap hayır ise 25 numaralı soruya geçiniz.)

22. Ana işiniz dışında çalıştığınız işyerinde ne işi yaptınız? Ek iş olarak ne yaptınız?

23. Ek işte haftada kaç saat çalıştınız?.....

24. Ek işinizin/işyerinizin çalışma durumu aşağıdakilerden hangisidir?

1. Düzenli işyeri 2. Seyyar veya sabit olmayan işyeri 3. Evden 4. Diğer.....

25. Bu tür ek işleri hangi sıklıkta yaparsınız?

1. Yılda birkaç kez 2. Haftada birkaç kez 3. Ayda birkaç kez 4. Neredeyse her gün

Dikkat!..Bundan sonraki soruları Her iki grubun cevaplamaı gerekir.

26. Geçtiğimiz bir ay içinde ana iş olarak herhangi başka yeni bir iş aradınız mı?

1. Evet (Cevap evet ise bir sonraki sorudan devam ediniz) 2. Hayır (Cevap hayır ise **28 NUMARALI** soruya geçiniz)

27. Neden yeni/başka bir iş arıyorsunuz?

1. Daha yüksek gelir elde etmek için 2. Sosyal güvenceye kavuşmak için 3. Çalışma koşulları daha iyi bir iş bulmak için
4. Bu işte ilerleme şansım yok 5. İşim monoton 6. Eğitim düzeyime uygun değil
7. Eğitim aldığım alana uygun değil 8. Yaşadığım yere uzak
9. Diğer

28. Ne tür bir iş arıyorsunuz?

1. Sigortalı - Tam zamanlı 2. Sigortalı - Yarı zamanlı
3. Kayıt dışı (Sigortasız) - Tam zamanlı 4. Kayıt dışı (Sigortasız) - Yarı zamanlı

29. Şu anda ana iş olarak yapabileceğiniz başka bir iş olsa iş değiştirir misiniz?

1. Evet (Cevap evet ise bir sonraki sorudan devam ediniz)
2. Hayır (Cevap hayır ise 29 numaralı soruya geçiniz)

30. Ne tür bir iş olsa iş değiştirirdiniz?.....

31. Şimdi size okuyacağım ifadelerin her biri sizin için ne kadar önemlidir? Lütfen cevaplarınızı 1. Hiç önemli değil 2. Önemli değil 3. Ne önemli ne önemsiz 4. Önemli 5. Çok önemli şeklinde söyley misiniz?	
1. Sağlık güvencesi
2. Ölüm halinde geride kalanlara gelir güvencesi
3. Yaşlılıkta gelir güvencesi
4. Kıdem tazminatı
5. Maluliyet halinde gelir güvencesi
6. İşsizlik maaşı
7. İş kazası halinde gelir güvencesi
8. Genel olarak sosyal güvenlik

32. Ücretinizin SGK'ya eksik bildirilmesi ile ilgili hangi şikâyet kanallarını kullanabileceğinizi biliyor musunuz?

1. Evet (.....) 2. Hayır

33. Sigortanızın yatırılmadığı dönem için dava açabileceğinizi biliyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

34. Hanenize herhangi bir kurum ya da kişiden aynı/nakdi yardım giriyor mu?

1. []Evet, Alıyorum (1.1. []Ayni Yardım- 1.2. []Nakdi Yardım) 2. []Hayır

35. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının nedeni aşağıdakilerden hangisidir? Önem sırasını dikkate alarak 1,2 ve 3 şeklinde işaretleme yapabilirsiniz.	
1. İşsizlik baskısı
2. Eğitim ve verimlilik düzeyinin düşük olması
3. İşçinin halihazırda emekli olması
4. Sosyal yardımın kesilmemesi
5. Tecrübesizlik (özellikle genç işgücü açısından)
6. Gelir yetersizliği/ yoksulluk
7. Sosyal güvenlik sistemi ve sigortalılığa ilişkin bilgisizlik
8. Gelecek vizyonunun düşük olması nedeniyle sosyal güvenlik sistemine gereğinden az değer biçmek
9. Diğer
.....	
.....	

Katılımcı Bilgileri

Görüşülen Kişinin Adı Soyadı:.....

Anketin yapıldığı il

: İlçe:

Mahalle:..... Sokak:.....

Apartman no:.....

Hane no:..... Ev/İş/GSM Telefonu:.....

Anketörün Adı- Soyadı:	
Telefon Kontrolü	Süpervizör Kontrolü
Olumlu: <input type="checkbox"/> Olumsuz: <input type="checkbox"/>	Olumlu: <input type="checkbox"/> Olumsuz: <input type="checkbox"/>

EK 2: Soru Formu – İşverenler

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MEVCUT DURUMU ARAŞTIRMASI – (İŞVEREN)

Adamar Toplum Araştırmaları olarak bu araştırmayı; Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından yürütülmekte olan "Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor" projesi kapsamında Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdamın mevcut durumunun tespit etmek amacıyla yapmaktayız. Sorduğumuz soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. En doğru cevap, sizin kanaatinizi en iyi yansıtan cevaptır ve araştırmanın sağlıklılığı açısından çok önemlidir. Burada verdiğiniz kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve araştırma amaçları dışında kullanılmayacaktır. Katıldığınız için teşekkür ederiz

Anketin Doldurulduğu Tarih		
Firma Bilgileri	Adı	
	Faaliyet Alanı	
	Sektör (Kamu/Özel)	
Katılımcı Bilgileri	Adı Soyadı	
	Yaşı	
	Görevi/Unvanı	
	Toplam Çalışma Süresi	
	Eğitim Düzeyi	
	İletişim Bilgileri (Telefon)	
	(E – Posta)	

Anket Soruları İşyerinin Niteliğine İlişkin Sorular

1. İşletmenizin ortaklık yapısı nedir?

1. Ortaklık yok 2. Şahıs ortaklığı 3. Limited Şirket 4. Anonim Şirket

2. İşletmenizde kaç işçi çalıştırıyorsunuz?

1. 1 – 5 3. 10 – 19 5. 50 ve daha fazla

3. İhracat yapıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

4. İşletmenizin üretim ve ticaret yapısını hangisi yansıtmaktadır?

1. Üretim ve toptan satış 2. Üretim, toptan ve perakende satış
3. Toptan ve perakende satış 4. Perakende satış 5. Hizmet

5. Üretimizle ilgili olarak hangi seçenek firmanızı tanımlar? (Bir önceki soruya (5.Hizmet) cevabı verilenlere sorulmayacak.)

1. Firmanın markası var 2. Marka ve fason üretim 3. Fason üretim

6. Herhangi bir teşvik tedbirinden (enerji yardımı, sigorta primi işveren payı vs.) yararlanıyor musunuz/yararlandınız mı?

1. Evet Evet ise belirtiniz 2. Hayır

7. Çalıştırdığınız işçi profilinin yaş aralığı genel olarak aşağıdaki yaş aralığından hangisine uymaktadır?

1. 18 yaş altı 2. 18-30 yaş arası 3. 31-40 yaş arası 4. 41-50 yaş arası

8. Çalıştırdığınız işçi profilinin cinsiyet dağılımı aşağıdakilerden hangisine uymaktadır?

1. Hepsi erkek 2. Yarı erkek, yarı kadın 3. Çoğunluğu erkek, azınlığı kadın
4. Çoğunluğu kadın, azınlığı erkek 5. Hepsi kadın

9. Çalıştırdığınız işçi profilinin eğitim düzeyleri genellikle nasıldır?

1. Çoğunluğu ilköğretim mezunu 2. Çoğunluğu Meslek Lisesi mezunu 3. Çoğunluğu Üniversite mezunu

10. İşyerinizde fazla mesai yapılıyor mu?

1. Evet 2. Bazen 3. Hayır

11. İşyerinizde örgütlü bir sendika var mıdır?

1. Evet 2. Hayır

12. İşyerinizde çalışan işçilerin sözleşmesi var mı?

1. Evet 2. Hayır

13. İşçiler bordro alıyor mu?

1. Evet 2. Hayır

14. İşyeriniz için sosyal güvenlik veya hukuk alanında danışmanlık alıyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır

15. İşyerinizde sigorta işlemlerini muhasebeciniz mi yapıyor, dışardan hizmet mi alıyorsunuz?

1. Evet 2. Hayır

16. Sizce Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının nedeni hangisidir? Önem sırasını dikkate alarak 1,2 ve 3 şeklinde işaretleme yapabilirsiniz.	
1. Maliyet baskısı (İşverenlerin işçilik maliyetlerine ilişkin algısı)	
2. Piyasa koşulları (İşgücü piyasasının katılığı)
3. İşletme büyüklüğü
4. Verimliliğe ilişkin sorunlar
5. İstihdam teşvikleri konusunda yeterince bilgi sahibi olmama
6. Cezaların yeterince caydırıcı olmaması (Suç ekonomisine yatkınlık)
7. Sigortalının bildiriminde bürokratik işlemlerin fazla olması
8. Çalışanların sık iş değiştirmesi
9. Çalışanların kayıt dışı istihdam tercihi
10. Diğer

Kayıt dışı İstihdam Algısına İlişkin Sorular

17. İlinizde kayıt dışı istihdamın yüksek olduğunu düşünüyor musunuz?

1. Evet 2. Hayır 3. Fikrim Yok

18. İlinizde kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğunu düşündüğünüz ilk 3 sektör hangisidir?

1. 2. 3.

19. Sizce, ilinizde kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının ilk 3 sebebi nedir? Önem sırasını dikkate alarak 1,2 ve 3 şeklinde işaretleme yapabilirsiniz	
1. Maliyet baskısı (İşverenlerin işçilik maliyetlerine ilişkin algısı)
2. Piyasa koşulları (İşgücü piyasasının katılığı)
3. İşletme büyüklüğü
4. Verimliliğe ilişkin sorunlar
5. İstihdam teşvikleri konusunda yeterince bilgi sahibi olmama
6. Cezaların yeterince caydırıcı olmaması
7. Suç ekonomisine yatkınlık
8. Sigortalının bildiriminde bürokratik işlemlerin fazla olması
9. Çalışanların sık iş bırakması
10. Çalışanların kayıt dışı istihdam tercihi
11. Diğer

20. İşverenlerin önemli bir bölümü, çalışanlarını SGK’ya asgari ücret üzerinden bildiriyor. Bu da aslında kayıt içinde kayıt dışılık anlamına geliyor.

Bu konudaki düşüncelerinizi önem sırasına göre en fazla 3 seçenek şeklinde belirtebilir misiniz?

Önem sırasını dikkate alarak 1,2 ve 3 şeklinde işaretleme yapabilirsiniz.

1. İşveren, prim ve vergi yükünü taşımak istemiyor.
2. Asgari ücret seviyesi, zaten çok yüksek.
3. İşçi, eline daha fazla ücret geçmesi için razı oluyor.
4. Emekli aylıkları çok fazla değişmiyor.
5. Sağlık hizmetlerinden yararlanma etkilenmiyor.
6. Diğer.....

21.Kayıt dışı istihdamda iş ve sigorta denetimleri yeterli midir?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır

22.Kayıt dışı istihdamda iş ve sigorta denetimleri yeterli midir?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır

23.“Büyük ölçekli ve kurumsal işletmeler, daha sık ve düzenli denetim görürler” fikrine katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır

24.Bakanlık veya Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından denetim yapılması durumunda kayıt dışı işçi tespit edilirse ciddi cezalar söz konusudur. Bu cezalardan haberdar mısınız?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır

Görüşlerinizi ayrıca belirtmek isterseniz;

25.İstihdam üzerindeki yük ve rekabet şartları dikkate alındığında, kayıt dışı işçi çalıştırma ile ilgili görüşünüz aşağıdakilerden hangisine uymaktadır?	
1. Anlaşılabilir bulmuyorum
2. Kısmen anlaşılabilir bulmuyorum
3. Kararsızım
4. Kısmen anlaşılabilir buluyorum
5. Anlaşılabilir buluyorum

26.“Nitelik ve uzmanlık, çalışanların sigortalık durumlarını belirleyen önemli bir unsurdur” fikrine katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır

27.Deneme süresi içerisinde işçinizi bildirmsiz çalıştırır mısınız?

1. Evet 2. Bazen 3. Hayır

28.“Sürekli bir biçimde istihdam olanağı olmayan işçi grupları sigorta şansını yakaladıkları geçici durumlarda sosyal yardımı kaybetmemek için sigortalılığı tercih etmemekte” fikrine katılıyor musunuz?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır

29.Türkiye’de uygulanmakta olan istihdam teşvikleri hakkında sizin bilginiz var mı?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır 4. Diğer

30.Bir önceki Soruya EVET/ KISMEN cevabı verenler için; istihdam teşvikleri konusunda nereden bilgi sahibisiniz? 1,2 ve 3 şeklinde işaretleme yapabilirsiniz.	
1. SGK’dan yapılan bilgilendirmeler
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bağlı kurumların kurumsal web siteleri
3. Muhasebeci/ Mali müşavir
4. Medya
5. Sosyal medya
6. Danışmanlık hizmeti alınan kurum ve kuruluşlar
7. Diğer

31.İstihdam teşviklerinden yararlanma esaslarının gereğinden fazla karmaşık olduğunu düşünüyor musunuz?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır 4. Diğer

32.Sizce önümüzdeki 5 yıl içinde kayıt dışı istihdamın tamamen bitmesi veya görünür biçimde azalması mümkün mü?

1. Evet 2. Kısmen 3. Hayır 4. Diğer

33.İşverenin istihdam teşviklerini daha iyi bilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele açısından nasıl bir etki ortaya çıkarır?

EK 3: Soru Formu – Öğrenciler

İŞGÜCÜ PİYASALARINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN MEVCUT DURUMU ARAŞTIRMASI – (ÖĞRENCİ)

Adamor Toplum Araştırmaları olarak bu araştırmayı; Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından yürütülmekte olan “Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor” projesi kapsamında Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdamın mevcut durumunun tespit etmek amacıyla yapmaktayız. Sorduğumuz soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. En doğru cevap, sizin kanaatinizi en iyi yansıtan cevaptır ve araştırmanın sağlıklılığı açısından çok önemlidir. Burada verdiğiniz kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve araştırma amaçları dışında kullanılmayacaktır. Katıldığınız için teşekkür ederiz.

1.Yaş?

2.Cinsiyet? (Sormadan İşaretleyiniz)

1.[] Kadın 2.[] Erkek

3.Eğitim Düzeyini? (en son bitirilen okul)

1.[] Okuma yazması yok 2.[] Yalnızca okuma yazması var 3.[] İlkokul 4.[] Ortaokul/ ilköğretim

6.[] Üniversite 7.[] Lisansüstü 8.[] Lisansüstü

4.Hanenin yapısı nedir? Hanenizde kimlerle yaşıyorsunuz?

1.[] Yalnız yaşıyor 2.[] Evli – Çocuklu 3.[] Bekar evi (Arkadaşlarıyla) 4.[] Sadece kendisi ve çocuğu

5.[] Öğrenci evi 6.[] Birden fazla aile bir arada 7.[] Evli – Çocuksuz 8.[] Geniş aile (Evli çift-anne-baba-kardeşler birlikte)

5.Hanenizde siz de dahil olmak üzere toplam kaç kişi yaşamaktasınız?

6.Hanenizde gelir elde etmek amacıyla toplam kaç kişi çalışmakta?

7.Daha önce hiç part – time veya tam süreli çalıştınız mı?

1.[] Evet 2.[] Hayır

8.Part – time veya tam süreli çalıştığınız sürede sigortanız yatırıldı mı?

1.[] Evet (Cevap evet ise 16. sorudan devam ediniz) 2.[] Hayır

9.Neden sigortasız çalıştınız?

1.[] Sigortalı bir iş bulamadım 2.[] Sosyal yardım / burs alıyorum 3.[] Dul – yetim aylığının kesilmesini istemiyorum

4.[] Eşimden / anne – babamdan dolayı sosyal güvence kapsamındayım 5.[] Primim yerine ücretimin yüksek olmasını tercih ediyorum 6.[] İşveren sigorta yapmıyor 7.[] Diğer

.....

10.Hangi sektörde kayıt dışı çalışmıştınız? Çalışıyorsunuz?

1.[] Tekstil 2.[] İnşaat 3.[] Mobilya 4.[] Diğer güvence

kapsamındayım

11.İşyerinizin büyüklüğü, çalışan sayısı nedir/neydi?.....

12.Sigortasız çalıştığınız işyerinde ne kadar süre çalışmıştınız?.....

13.Sigortasız çalıştığınız sektörde ne kadar süre çalışmıştınız?.....

14.İşyerinizdeki çalışma biçiminiz nedir/neydi?

1.[] Ücretli – Tam Zamanlı 2.[] Yevmiyeli – Tam Zamanlı 3.[] Ücretli – Yarı Zamanlı

4.[] Yevmiyeli – Yarı Zamanlı 5.[] Evden Çalışma

15.İşyerinizdeki mesleğiniz neydi?.....

16. Daha önce hiç staj yaptınız mı?

1. [] Evet 2. [] Hayır (Cevap hayır ise 19. sorudan devam ediniz)

17. Staj süresince kısa vadeli sigorta kolları priminiz yatırıldı mı?

1. [] Evet (Cevap evet ise 19. sorudan devam ediniz) 2. [] Hayır

18. Staj süresince kısa vadeli sigorta kollarına prim yatırılmamasının neden olacağı sorunları biliyor musunuz?

1. [] Evet (belirtiniz.....) 2. [] Hayır

19. Sigortanızın yatırılmadığı dönem için dava açabileceğinizi biliyor musunuz?

1. [] Evet 2. [] Hayır

20. Mezuniyet sonrasında işsiz kalmak yerine sigortasız çalışmayı tercih eder misiniz?

1. [] Evet 2. [] Hayır

21. Sızce Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yüksek olmasının nedeni aşağıdakilerden hangisidir? <i>Önem sırasını dikkate alarak 1,2 ve 3 şeklinde işaretleme yapabilirsiniz</i>	
1. İşsizlik baskısı	[.....]
2. Eğitim ve verimlilik düzeyinin düşük olması	[.....]
3. İşçinin halihazırda emekli olması	[.....]
4. Sosyal yardımın kesilmemesi	[.....]
5. Tecrübesizlik (özellikle genç işgücü açısından)	[.....]
6. Gelir yetersizliği/ yoksulluk	[.....]
7. Sosyal güvenlik sistemi ve sigortalılığa ilişkin bilgisizlik	[.....]
8. Gelecek vizyonunun düşük olması nedeniyle sosyal güvenlik sistemine gereğinden az değer biçmek	[.....]
9. Diğer	

22. Aşağıdaki ifadelerle ilgili kanaatlerinizi 1. Hiç önemli değil 2. Önemli değil 3. Ne önemli ne önemsiz 4. Önemli 5. Çok önemli şeklinde belirtir misiniz?	
1. Sağlık güvencesi	[.....]
2. Ölüm halinde geride kalanlara gelir güvencesi	[.....]
3. Kıdem tazminatı	[.....]
4. Yaşlılıkta gelir güvencesi	[.....]
5. Maluliyet halinde gelir güvencesi	[.....]
6. İşsizlik maaşı	[.....]
7. İş kazası halinde gelir güvencesi	[.....]
8. Genel olarak sosyal güvenlik	[.....]

Katılımcı Bilgileri

Görüşülen Kişinin Adı Soyadı:.....

Anketin yapıldığı il

: İlçe:

Mahalle:..... Sokak:.....

Apartman no:.....

Hane no:..... Ev/İş/GSM Telefonu:.....

Anketörün Adı- Soyadı:	
Telefon Kontrolü	Süpervizör Kontrolü
Olumlu: <input type="checkbox"/> Olumsuz: <input type="checkbox"/>	Olumlu: <input type="checkbox"/> Olumsuz: <input type="checkbox"/>

EK 4: Görüşme Formu

MÜLAKAT FORMU

Adanor Toplum Araştırmaları olarak bu araştırmayı; Ahiler Kalkınma Ajansı tarafından yürütölmekte olan "Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor" projesi kapsamında Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illerinin işgücü piyasalarında kayıt dışı istihdamın mevcut durumunun tespit etmek amacıyla yapmaktayız. Sorduğumuz soruların doğru ya da yanlış cevabı yoktur. En doğru cevap, sizin kanaatinizi en iyi yansıtan cevaptır ve araştırmanın sağlıklılığı açısından çok önemlidir. Burada verdiğiniz kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve araştırma amaçları dışında kullanılmayacaktır. Katıldığınız için teşekkür ederiz.

Katılımcılara yönelik olarak proje hakkında genel bilgi

Ahiler Kalkınma Ajansı, 2016 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı-Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı tarafından desteklenen İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı IPA IV bileşeni kapsamında "Ahiler Kalkınma Ajansı Kayıtlı İstihdamı Teşvik Ediyor" projesi ile destek almaya hak kazanmıştır.

Projenin kapsadığı iller Nevşehir, Aksaray, Kırıkkale ve Kırşehir illeridir. Projenin amacı söz konusu illerde işgücü piyasasında faaliyet gösteren kurumlar arasında işbirliği ve bu kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi aracılığıyla kayıtlı istihdamın teşvikine katkı sağlamaktır.

Mülakat Tarihi:		
Mülakatı yapan kişinin Adı Soyadı:		
Kurum Adı		
Şehir		
Görüşme Yapılan Kişinin	Adı Soyadı
	Yaşı
	Kurumdaki Görevi/ Unvanı
	Toplam Çalışma Süresi
	Eğitim Düzeyi
	İletişim Bilgileri (Telefon/e-posta)

Tematik Sorular

1. Türkiye’de kayıt dışı çalışanlarla ilgili ne düşünöyorsunuz? Sizce hangi toplumsal kesimler, kayıt dışı istihdamdan daha çok etkileniyorlar (ör; kadınlar, gençler, emekliler)? Bunun nedeni nedir?

1. Sizce Türkiye’de kayıt dışı istihdam neden hala çok yüksek? (2016 yılı için kayıt dışı istihdam oranı: Yüzde 33.5)

2. İlinizde kayıt dışılık ile ilgili düşünceleriniz nelerdir?

3. Sizce işverenler neden kayıt dışı istihdama yöneliyorlar?

4. Bakanlık veya Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından denetim yapılması durumunda kayıt dışı işçi tespit edilirse ciddi cezalar söz konusu. İşverenler bu cezalara rağmen, sizce neden kayıt dışı işçi çalıştırıyorlar?

5. İşverenlerin önemli bir bölümü, çalışanlarını SGK’ya asgari ücret üzerinden bildiriyor. Bu da aslında kayıt içinde kayıt dışılık anlamına geliyor. Bu konudaki düşüncelerinizi alabilir miyim?

1. Türkiye’de uygulanmakta olan istihdam teşvikleri hakkında bilginiz var mı? (Not: İŞKUR ve SGK’ya sorulmayacaktır)

2. İstihdam teşviklerinin karmaşık olduğunu düşünüyor musunuz?

3. İstihdam seferberliği teşviki konusunda ne düşünüyorsunuz?

4. Sizce işverenler teşviklerden yeterince haberdar mı?

5. Size göre, neden teşviklerden daha fazla yararlanılmıyor?

Alt Sonda:

Mali müşavir ve muhasebecilerin, teşvikler konusunda işverenleri yeteri kadar bilgilendirdiklerini düşünüyor musunuz?

13.Sizce kayıtlı istihdamı destekleyen istihdam teşvikleri işverenlere nasıl daha iyi anlatılabilir?

14.Sizce önümüzdeki 5 yıl içinde kayıt dışı istihdamın tamamen bitmesi veya azalması mümkün mü?

15.İşverenin istihdam teşviklerini daha iyi bilmesi, kayıt dışı istihdamla mücadele açısından nasıl bir etki ortaya çıkarır? Bu konudaki görüşlerinizi paylaşabilir misiniz?



İNSAN KAYNAKLARININ
GELİŞTİRİLMESİ
PROGRAM OTORİTESİ



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI